الجمهوريـة الجزائريـة الديمقراطيـة الشعبيـة

جامعـة الجـزائـر

معـهـد علـم الاجتمـاع

وزارة التعليـم العـالي



1387

مساهمة في سوسيولوجية النزاعات العماليه : الآضرابات العماليه فى الجزائر (69 - 1986)

2725

اطـروحة لنيـل شهـادة الدكتـورة الحلقـة الثالثـة

فى سوسيولوجيـة العمـل

تقـديـم :

جـابـي عبـد الناصـر

تحـت اشـراف الاستـاذ

الكـنـز علـي

السنـة الجامعية 87 / 88

الاطــار المنهجــي العــام للدراســـة :

أ- المناهــج والتقنيـــات.

تغلبـت على الدراسـات الاجتماعيـة التي خصصت للنزاعات والاضـرابات خصوصـا في الجزائـر حتى الآن النزعة الاجمالية الكليـة ، التي أخذت طابعـا احصائيـا ، والـتي تعاملـت مع الاضـــراب كموءشر عام عن وضعية اقتصاديـة أو اجتماعية ـ سياسية ، بحيـث تم اغراق الاضراب ضمن مجموعـة كبيرة من الموءشـرات الاخـرى.

مع العلم أن طريقـة التناول هذه قد سيطـرت في الوقت الذيكان فيه تكميـــم المعلومـات الاحصائيـة يعاني عجزا كبيـرا.

اذن فقد أختـار الدارسـون المنهج الاحصائي الكمي لتناول الاضـراب في غيـاب معلومات احصائية كميـة تسمح باستعمال هذا المنهج بطريقة مفيدة للبحـث.

ولتفادي هذه الاخطـاء التيقد تنجم عن استعمال المناهج الكمية فقد حاولنـا قدر المستطـاع القيـام بعمليـة غربلـة للمعلومـات الاحصائيـة المتوفرة ، بحيث لم نستعمل الا نادرا هذه المعلومـاتالاحصائيـة في حالتهـا الخام ، كما أننا حاولنااطالةفـــترة الدراسـة أطول وقت ممكـن (69-86) حتى نستطيع التعرف على الاتجاهاتالعامة لتطــور النزاعـات والاضـرابات.

ان الاكتفاء بالتناول الاحصائي الكمي ، ورغم كل الاحتياطات التي يمكن أخذهـــا عمليـةتكتنفهـا الكثير من المآخـذ لذا فقد حاولنـا التوليف بين المنهجين الاحصائيالكمي، والمناهـجالنوعيـة الاخـرى ، لذا فقد قمنـا بدراسة ميدانيـة معمقـة حول الاضراباتفياحدى المركبـات التابعـة للصناعـات الميكانيكيـة المعروفـة بجوّهـا النزاعـي العام (مركـب الشاحنـات والسيارات الصناعيـة بروبيـــة)

هذه الدراسـة الميدانيـة التي أخذت منا وقتـا طويـلانسبيـا (أكثر منسنـــة) والتي قمنا فيها باستعمال كل التقنيـات المعروفـة في البحوث السوسيولوجية ، فقد قمنـــا

مثلا باستجوابات مطولة مع عينة من العمال والاطارات المسيرة وأعضاء المجالس العمالية المختلفة ، زيادة على الهياكل النقابية والسياسية والادارية، من ذلك مثلا أننا قمنا بمقابلات شخصية مع مسوءولين نقابيين في الاتحاد البلدي - بلدية رويبة ،والاتحاد الاقليمي لنفس المدينة ، زيادة على مفتش العمل لبلدية رغاية وبما أن بعض الاضرابات التي عاشها المركب قد عرفت أبعادا وطنية ، فقد قمنا بمقابلات مع شخصيات ادارية ونقابية على المستوى الوطني والمركزي (وزارة الصناعات الثقيلة فيذ ر اليه عمال المعاد يقبل حسل هذه الأخيرة ...الخ). بعد الانتهاء من المقابلات قمنا في مرحلة لاحقة بوضع استمارة بحث وقمنا بتوزيعها على عينة مكونة من 120 عامل ضمن عمارة الميكانيك.

هذه الاستمارة المطولة التي لم نقم بتفريغها الا جزئيا ضمن هذه الدراسة لأسباب عديدة ، بحيث سنخصص لها بحثا مستقلا في المستقبل القريب.

ضمن التناول المنهجي لابد من التذكير كذلك أننا لم نكتفي بميدان واحد - مركب الشاحنات والسيارات الصناعية ، بحيث درسنا بعض الاضرابات الأخرى ذات الطابع الوطني خاصة - اضراب عمال النقابة الوطنية للنقل في العاصمة(RSTA) وبعض الوحدات الأخرى التابعة لوزارة الصناعات الخفيفة والبناء . والهدف من ذلك تجنب المزالق الناتجة عن الدراسات المنوغرافية ، لأن دراسة حالة ومهما كان مستوى غناها تبق دراسة حالة غير قابلة للتعميم .

ولتجنب هذه المزالق ، اذن فقد قمنا بدراسة الكثير من الحالات وحضور الكثير من الاجتماعات الرسمية الادارية ، السياسية والنقابية خاصة ، كما أننا استطعنا الحصول على الكثير من الوثائق الخاصة بالنزاعات والاضرابات ، ومن مصادر مختلفة قمنا بتفريغها ، وذلك للتحقق من الاتجاهات العامة التي توصلنا لها من خلال الدراسة الاحصائية الكمية خاصة فانعدام الدراسات لظاهرة الاضرابات في المجتمع الجزائري - في مقابل كثرتها وتنوعها في المجتمعات الغربية خاصة - هي التي حتمت علينا هذا اللجوء المكثف الى كل هذه التقنيات المنهجية بشتى أنواعها ، مما سهل

علينا عملية الوصول الى تصور جديد للاضرابات كنا نفتقره في بداية الدراسة .

ب- هيكلة الدراسة وأهم تساؤلاتها .

فقد قمنا انطلاقا من هذا بتقسيم دراستنا الى ثلاث أقسام رئيسية خصصنا القسم الأول منها للدراسة النظرية ، هذه الدراسة النظرية التي حاولنا قدر الامكان فيها التركيز على الجانب المنهجي على حساب الجانب المعرفي ، كما حاولنا قدر الامكان التقليص ضمنها من سيطرة الحالة الغربية - الفرنسية - رغم عدم نجاحنا دائما بحيث بقت رغم ذلك الحالة الفرنسية مسيطرة نسبيا ، فقد تعرفنا ضمن الفصل الأول الذي خصصناه للمحطة الاجتماعية - السياسية عن التطور المنهجي الذي عرفته الدراسات الاجتماعية للاضرابات ، التي أنطلقت من طريقة التناول الاحصائية - الكمية الى طريقة التناول المنوغرافية .

فمن خلال المحور الاحصائي الأول حاولنا معرفة العلاقات التي يقيمها الاضراب كظاهرة اجتماعية متشعبة ، مع بعض الأحداث الاجتماعية - السياسية أي دراسة الجانب " الحدثي" في الاضراب باعتبار الاضراب علاقة بين أطراف مختلفة لا بد وأن تأخذ بعين الاعتبار نوعية العلاقات والأحداث الاجتماعية - السياسية التي قد يكون لها تأثير عليها .

بعد ذلك حاولنا التعرف على العلاقات التي يقيمها الاضراب ، مع الهياكل الاجتماعية - السياسية الأكثر استقرارا واستمرارية ، وذلك دائما ضمن محور الدراسة الكمية والاحصائية .

وبعد التعرف على حدود طريقة التناول هذه من الناحيتين المنهجية والمعرفية انتقلنا الى المحور الثاني والمتعلق بطريقة التناول الجديدة والتي فرضت نفسها بعد المآخذ التي لوحظت على طريقة التناول الأولى ، وبما أنه يصعب علينا الالمام بكل محاور الدراسة المنوغرافية فقد أكتفينا بأهم المحاور فقط وخاصة تلك التي تطرقنا لها ضمن دراستنا الميدانية ، وذلك كمحاولة منا للقضاء على القطيعة التي قد توجد بين الجانب النظري والميداني ، وبالفعل فقد تطرقنا الى خصوصية الاطار الهيكلي الذي يتم

فيه الاضراب من خلال حجم الموءسسة ، كما تطرقنا الى الطابع الفئوي للاضرابات ومكانة المطالب ضمن الاضرابات ، كما تطرقنا الى التقسيمات المختلفة للاضراب متسائلين عن دعائم هذه التسميات والتقسيمات وأخيرافاننا تطرقنا الى ثلاثمحطات كبرى ضمن الاضراب وهي مرحلة الاندلاع والسيرورة وأخيرا نهاية الاضرابفليس من الغريب اذن ان كنا قد بدأنا بتخصيص الجزء الاكبر من الدراسة لهذه المحطة الاجتماعية - السياسية ، فالاضراب هو ظاهرة اجتماعية - سياسية أصلا .

رغم هذا فان الاضراب قدأثار كذلك اهتمام الدارسين في العلوم الاقتصادية ولهذا حاولنا ضمن هذه الد راسة النظرية التعرف على أهم الخطوات التيخطاها هذا العلم في دراسته للاضرابات فرغم أعتراف الاقتصاديين بأن الاضراب، لايقيم علاقات متينة مع الظاهرة الاقتصادية لامن حيث أسبابه ولانتائجه ، فانناحاولنا التعرف على العلاقات التيأقامتها هذه الدراسات الاقتصادية مع بعض الموءشرات الاقتصادية مثل التوظيف والبطالة والاسعار والاجور..... الخوهي موءشراتاقتصادية كلية وجزئية أيأن التأكد من علاقتها بالاضراب قد تم على المستوى الجزئي- الموءسسة والحياة الاقتصادية الكلية .

بعد الانتهاء من التطرق الى الاضراب من وجهة النظر الاقتصادية ،خصصنا فصلا قصيرا من الدراسة للتحدث عن التزاوج بين ظاهرتي الاحصاء والاضراب مستعملين في ذلك المنهج التاريخي ، فقد تتبعنا هذه العلاقة بين الاحصاء والاضراباتفيمجموعة كبيرةمن الدول الغربية خاصة فتعرفنا بذلك علىأهم الموءسسات الاجتماعية المكلفة بجمع وحوصلة المعلومات الاحصائية المستعملة في هذاالغرضمقسمين هذه الموءشرات الى قسمين رئيسيين (البسيطة والمركبة)، مبينين الصعوبات التي تعترض الباحث عند محاولة استعمال هذه الموءشرات الاحصائية التي قد تبدوبسيطة لغير المتخصص من حيث استعمالها.ذلك أن الاضرابات في هذه المجتمعات لم تتحصل على جماهيريتها الامؤخرا ، فقد كانت من اختصاص بعض الفئات والهياكل النخبوية ، رغمأنالاضراب هو عمل جماهيري واسع أساسا .

هذه الفئات والهياكل التي عملت كثيرا من أجل تقنيين وعلمنة هذه النظرة للاضراب من خلال عملية التكميم الاحصائي لها .

ان المكانة التي يحتلها الاضراب الآن في بعض المجتمعات المتقدمة - الغربية لم تأتي سهوا بل هي نتاج منطقي لنوعية العلاقات الاجتماعية - السياسية السائدة في هذه المجتمعات ، ونتيجة لمستوى تطورها الاقتصادي فتوفره اذن وازدهار المعلومات الاحصائية أو غيرها في مجتمع معين هو نتاج هذه النوعية من العلاقات.

وهو نفس الشيء الذي يمكن قوله عن المكانة القانونية للاضراب في المجتمعات الانسانية والتي اختتمنا بها هذا القسم من الدراسة والذي خصصناه لعرض أهم الاطروحات حول الاضرابات وهي الدراسة الذي غلب عليها الطابع الوصفي عن وعي لانها دراسة تقريرية حاولنا أن نجعلها ممهدة للدراسة الميدانية دون أن نصادر على حق الحالة الجزائرية ، ولذا ركزنا كثيرا على الجانب المنهجي على حساب الجانب المعرفي ضمن هذا القسم النظري أما الجانب الميداني فقد خصصناله القسمين الباقيين من الدراسة فمن خلال القسم الأول تعرضنا في البداية الى التطور العام للنزاعات الذي قمنا بتعريفه وتقسيمه الى مكوناته الاساسية (الاضراب والتذمر) ، معتبرين النزاع أول وقبل كل شيء كعلاقة بين الذين يقومون به والآخرين.

كما أننا أنطلقنا من فكرة مفادها لان النزاع - بفعل عدم تجانسه. يمكن أن يكون مرآة للذات الفاعلة له . متسائلين عن مدى تعامل النزاع مع مختلف الخصوصيات التاريخية - هل يعكس النزاع دائما نفس الدلالات والمعاني أم أنه يتلون هو كذلك . بخصائص محيطه القانوني أو الاقتصادي.

قبل ذلك حاولنا تتبع الاتجاهات العامة ضمن النزاعات العمالية ، فهل هي تتجه نحو التوحيد والتجذر - من خلال الاضراب أم تتجه نحو التبعثر والميوعة من خلال التذمر ؟ وما هي العوامل المحيطة (على مستوى الموءسسة أو القطاع أو المجتمع ككل) التي تساعد على الاتجاه نحو احدى الفرضيتين.

للتحقيق من هذه الاستراتيجية العمالية أخذنا فترتين تاريخيتين متباعدتين تاريخيا (77و82) ومختلفتين في الكثير من الخصائص متسائلين عن كيفية تعامل الاستراتيجية العمالية مع الاطار القطاعي الاقتصادي والقانوني كما تساءلنا عن الشكل التعبيري المطلبي لهذه الاستراتيجية العمالية دائما في تعاملها مع الاطار الهيكلي الاقتصادي والقانوني .

ضمن القسم الثاني دائما من هذه الدراسة حاولنا في الفصل الثاني التحقق من بعض الفرضيات الاقتصادية وعلاقتها بالاضراب وذلك بعد التعرف على مكانة الاضراب في المجتمع الجزائري ، فقدتساءلنا مثلا عن العلاقة التيقدتكون موجودة بين تطور عدد العمال وتطور الاضراب ، فهل صحيح أن تطور الاضرابات يعكس تطور هذاالكم العمالي؟ أم أنه يعكس أكثر الوضعية الاجتماعية لهذا الكم؟أي أننا حاولنا في هذا الفصل التحقق من بعض الفرضيات حول الأسباب الاقتصادية - الاجتماعية للاضراب.

وبما أن الاضراب ليس ظاهرة اقتصادية فقط ، فقد خصصنا فصلا للتحقق من بعض الفرضيات حول علاقة الاضراب بالمحيط السياسي الذي يحصل فيه ، وذلك أنطلاقا من فرضية الاضراب - علاقة فكيف يتعامل العمال - من خلال الاضراب - مع الاتجاهات السياسية العامة ومع الحدث السياسي؟ هل يمكن اكتشاف روءية عمالية للحدث والاتجاه السياسي العام؟ أنها بعض الأسئلة التي حاولنا التحقق منها دائما من خلال الموءشرات الهيكلية القطاعية الاقتصادية والقانونية .

ان دراسة الاضرابات ستبق ناقصة اذا لم نتعرف على أهم مكونات الاضراب وهي المطالب . فما هي خصائص هذه الهيكلة ؟ماهي اتجاهاتها التاريخية العامة؟ ماهي أهم دلالاتها القطاعية ؟ انها بعض الأسئلة التي حاولنا التحقق منها من خلال الفصل الرابع والأخير ضمن هذا القسم الثاني الذي خصصناه لدراسة الاضرابات بشكل عام .

حتى الآن يكاد يغلب على الدراسة الطابع الشمولي الكلي، الا فيما ندروهو ما حدى بنا الى تخصيص القسم الثالث والأخير من الدراسة الى ماسميناه بمورفولوجيا الاضراب ، أي أننا حاولنا القيام بعملية تشريح للاضراب لتهشيمه الى مكوناته الأساسية بعد أن حاولنا التعرف خاصة في القسم الثاني من الدراسة ، الى الاتجاهات الاحصائية الكلية ودلالتها الاجتماعية ، الاقتصادية والسياسية ، كذلك لاننسى أن حديثنا حول الاضراب ، حاول أن ينتقل من الكل الى الجزء.

فمن النزاع بصفة عامة الى الاضراب كشكل رئيسي ضمن النزاعات الى الاضراب في القطاع العمومي ، فلماذا هذا القطاع ؟ ان تخصيصا لهذا القسم للتحدث عن الاضراب في القطاع العمومي لم تأت من باب التعسف ، متى ولو كنا نعتقد أن كل اختيار فيه تعسف مهما كان حجمه ، فأهمية القطاع العمومي لاتكمن في قاعدته البشرية أو الاقتصادية فقط، بل تكمن كذلك في وضعيته السياسية والايديولوجية ، فالقطاع العام هو "الاشتراكية" عند البعض أو " القاعدة المادية" للاشتراكية عند البعض الآخر أ ي أنه مثال العلاقات الاجتماعية في جزائر الغد ، لذا أرتأينا تخصيص هذا القسم من الدراسة لمعرفة الممارسات الاجتماعية النزاعية ضمن هذا القطاع ، دون اهمال العامل المقارنة لأننا كنا قد تكلمنا عن الاضراب في القطاع الخاص من بعض جوانبه ضمن فصول القسم الثاني من الدراسة .

أما من حيث طريقة التناول فقد خصصنا الفصل الأول من هذا القسم الى التذكير ببعض الملامح الكمية للاضراب في القطاع العمومي فتطرقنا ضمن هذا الفصل الى العلاقات التي قد تكون موجودة بين القاعدة البشرية ضمن هذا القطاع والاضرابات التي يقوم

بها هذا الكم العمالي ، فهل عدد الاضرابات يتحكم فيها كليا - التطور البشري - عدد العمال؟ أم أن هناك عوامل أخرى تتحكم في الزيادة عدد الاضرابات أو تناقصها مثل الظروف الاجتماعية - الاقتصادية التي يعيش ضمنها هوءلاء المضربين؟

كذلك حاولنا معرفة خصوصية التعامل العمالي في هذا القطاع - من خلال الاضراب مع المحيط السياسي .

ولما أن القطاع العمومي هو كذلك مقسم الى قطاعات اقتصادية مختلفة فقد حاولنا التعرف على تأثير هذه الخصوصية القطاعية الاقتصادية داخل القطاع العام نفسه على الاضراب وكيفية تعامل العمال معها من خلال الاضراب كذلك ، وهذا ضمن الفصل الثاني من هذا القسم الثالث وبما أن القطاع الاقتصادي قد لا يعني الكثير ، فقد حاولنا التحقق من بعض الفرضيات ذات العلاقة بالتأهيل من ذلك مثلا هل هناك خصوصيات فئوية توءثر على الاضراب ؟ فهل اضراب العمال الموءهلين مثلا ، تحمل خصوصيات مهنية تجعلها تختلف عن اضرابات العمال المتخصصين ؟ نفس الشيء يمكن تعميمه أكثر من ذلك مثلا هل اضرابات عمال قطاع البناء تحمل خصوصيات (من حيث مطالبها مثلا) غير موجودة لدى اضرابات اجراء الخدمات أو عمال الصناعة ؟ انها بعض الأسئلة التي حاولنا الاجابة عنها ، رغم غياب المعلومات الكافية حول التقسيم الفئوي للاضراب .

وبما أن القطاع العمومي ليس كلا متجانسا ، فقد حاولنا التحقق من الخصوصيات التي يحملها كل قطاع اقتصادي ، للتأكد من بعض العلاقات حول ظروف العمل والاضراب من ذلك مثلا هل لظروف العمل السيئة التي يعيشها عمال قطاع معين ، تأثير على اضراباتهم ؟ انه السوءال المركزي الذي حاولنا الاجابة عنه ضمن هذا الفصل رغم الفقر الكبير الذي صادفناه فيما يخص كل ما يتعلق بالخصوصيات القطاعية ، فالباحث الذي يريد القيام بمقارنات قطاعية ، غالبا ما يجد نفسه عاجزا عن القيام بها لغياب المعلومات الدقيقة حول الأوضاع في كل قطاع بدءا بأمور بسيطة مثل عدد عمال كل قطاع أو عدد الموءسسات في كل قطاع .

الفصل الثالث من هذا القسم خصصناه لقضية نعتقد أنها مهمة لاكثر من وجـــه وهي قضية الاندلاع في الاضراب ، وقد قمنا بتقسيم هذا الفصل الى مرحلتين كبيرتين فالاولى هي مرحلة ماقبل الاندلاع ، نتساءل ضمنها عن موءشرات الاضراب قبل حدوثه ، وهنا كان لزاما علينا العودة مرة ثانية الى الجزء الاخير من النزاع غير الاضراب وهو التذمر . لنرى هل يأتي الاضراب كسحابة صيف أم أنه يقدم موءشرات قبل حدوثه متسائلين عن كيفية تعامل الأطراف الاجتماعية الاخرى مع هذه المنوءشرات لمرحلة ماقبل الاضراب. أما مرحلة الاندلاع ، وهي مرحلة مهمة جدا ، ضمن الاضراب فقد حاولنا من خلالها التعرف على مدى جماهيرية أم نخبوية قرار الاندلاع وذلك في الاضرابين العام والفئوي . وبالطبع فان الطابع " الانساني" لهذا القرار هو الذي حتم التحقق من بعض الفرضيات المتعلقة بالاندلاع من خلال دراسة حالة لمعرفة رأي العمال في هذه القضية بعد ذلك .

من خلال قضية الاندلاع تطرقنا الى قضية تعتقد أنها مهمة كثيرا للبحث السوسيولوجي ، والتي تتعلق بدور بعض الفئات في عملية الاندلاع .

هل الاندلاع وبالتالي التنظيم يقوم به جميع العمال ، أم هناك دور خاص لنخبة عمالية؟ في حالة الاجابة بالايجاب ماهي الخصائص السوسيولوجية لهذه " النخبة"؟ وماهي نظرة العمال والأطراف الاجتماعية الاخرى لها؟

ضمن هذا التشريح للاضراب ، تطرقنا الى مدة الاضراب ، ففي الأول حاولنا التعرف على مدة الاضرابات في القطاع العمومي لنحاول بعد ذلك ربط متغير المدة مع متغيرات أخرى مثل الفئة العمالية .

- هل لمدة الاضراب طابع فئوي ؟ أم أن لادخل لهذا الطابع الفئوي في تحديد مدة الاضراب؟

مثلما كان الوضع بالنسبة لدراسة كيفيات اندلاع الاضراب فان دراسة الحالة تفرض نفسها ، ولذا فقد قمنا بالتحقيق من بعض الفرضيات من خلال حالة اضرابات مركب الشاحنات والسيارات الصناعية برويبة .

من ضمن هذه العلاقات التي حاولنا التحقق منها تلك التي قد تكون موجودة بين المدة ومطلب الاضراب - هل الاضرابات ذات المطالب النوعية مثلا تكون أطول أم أقصر ، نفس الروءية استعملناها فيما يخص العلاقة التي قد تكون موجودة بين المشاركة والمدة - هل الاضراب ذات الكثافة الكبيرة تكون مثلا أطول؟ان مختلف الاجوبة التي توصلنا لها من خلال طرح هذه الاسئلة هي التي فرضت علينا التوجه نحو العلاقة بين العامل والاضراب .

اذن فعجز التفسير الأحادي هذا هو الذي جعلنا ننتبه الى مدى أهمية روءية العامل للاضراب وبالتالي الى وظيفة الاضراب.

هذه الوظيفة التي قادتنا الى تقسيم الاضرابات في القطاع العمومي الى نوعين من الاضرابات ، الأذاتي والتعبيري متسائلين عن خصائص كل واحد من هذين الاضرابين ومدى أرتباطه مع الموءشرات التي درسناها حتى الآن.

وظيفة الاضراب هذه التي أعتمدنا عليها لروءية الاضراب وبالتالي فقد ساعدتنا في ايجاد تفسير لاختلاف المدة بين اضراب وآخر، هذا التفسير الذي لم نستطيع الحصول عليه من خلال المحاولات التي قمنا بها حتى الآن- ربط الاضراب أو مكوناته مع بعض الموءشرات الأخرى-.

ان وظيفة الاضراب وبالتالي كيفية نظرة العمال له هي التي ساعدتنا على التطرق الى محتويات الفصل الخامس من هذا القسم - العنف والاضراب- من وجهة نظر جديدة ، وبالتالي فقد توصلنا الى الاجابة على أسئلتنا المتعلقة بالعنف والاضراب . ماهي مكانة العنف في الاضراب في القطاع العمومي؟ماهي أنواع العنف ، المجسد الغير المجسد......الخ؟ ماهي خصائص العنف المسلط على العمال؟ من هم ضحاياه ؟ ماهي أهم اشكاله ؟نفس الشيء بالنسبة للعنف العمالي ، وأخيرا ماهي العلاقة بين الأذاتية - وظيفة الاضراب وبين العنف؟

ان وظيفة الاضراب هي التي جعلتنا نتوصل في نهاية هذا الفصل الى تحديد

مكـانـة العنف في الاضراب في الجزائر وهي مكانة ضعيفـة على أي حال.

نفس الرؤية الجديدة التي توصلنا لها من خلال تشريح الاضراب، حاولنا التأكـد من مصداقيتها في الفصـل الاخـير من هذه الدراسة والذي خصصناه لدراسة نهايـة الاضـراب والمفاوضـات فيـه . فبعد التطرق الى مكانـة المفاوضـات - فماذا هـي موجـودة في الاضـراب الأدائي وغير موجودة في الاضـراب التعبيري، تطرقنـا الى الأطراف المفاوضـة وذلـك من خـلال بعض الحالات.

ان قضيـة المفاوضات طرحـت علينـا قضية استقلالية الموءسسة كفضـاء اجتماعـي سياسـي وبالتالـي نوعية العلاقـات التي تقيمهـا الموءسسة مع المحيط من خلال مختلـف القـوى الاجتماعيـة المتواجدة فيهـا ،وذلـك بالطبـع بمناسبة الاضـراب .

كما تطرقنا الى صعوبـات تحديد المفاوض العمالي، وتبعات هذا الغياب علـى تنظيـم الاضـراب ونتائجـه ، كما حاولنا التساوءل عن دلالات الصراع الموجود بيـن مختلـف الهياكل ، ودلالات تدخلهـا وعلاقـة ذلـك بالعنـف ، وأخيرا فاننا تطرقنـا الى الهياكل الرسميـة للتحكيـم بمناسبـة الاضـراب ، هذه الهياكل التي قمنا بترصـد عملها من خلال أول حالـة اضـراب تم التحكيم فيها على المستوى الوطني لنتساوءل عـن عمليـات التوليـف التي يقوم بهـا العمـال بيـن الممارسـات الشرعية - التحكيم الرسمـي، والممارسـات الغير قانونيـة الأخـرى مثـل الاضـراب.

جـ - بعـض الصعـوبـات المنهجيـة :

لانبالـغ اذا قلنـا أنه ليس من الهين دراسـة الاضرابات في الجزائر ولذا فليـس من الغريب أن نقـول أننا صادفنـا الكثير من الصعوبات لانجاز هذه الدراسة ، ولعل أول الصعوبـات تلك المتعلقـة بالحصـول على المعلومات - مهما كان نوعها - عن الاضرابـات وهذا ماجعل مدة انجـاز الدراسـة تطـول ، ليس هذا فقط بل أن مجرد الاهتمام بهـذا الموضـوع كان يجعـل القائم به ينظـر له نظـرة غيـر عاديـة ورغم هذا فقد أنتظـرنا طويـلا

وحصلنا على الكثير من الوثائق التي تتكلم عن الظاهرة مباشرة أوغيرمباشرة .

ولعل أكثرية المراجع التي تحصلنا عليها كانت من مصدرين :

1ـ وزارة العمل والتكوين المهني.

2ـ الاتحاد العام للعمال الجزائريين.

ومادامت الوثائق الصادرة عن النقابة لم تطرح علينا الكثير من المشاكل فاننا نكتفي بالتعرض الى الصعوبات التي لاقتنا في التعامل مع الوثائق الرسمية الصادرة عن وزارة العمل ، وهي الوثائق الكمية خاصة .

ولتقديم هذه الوثائق نقول أنها صادرة عن وزارة العمل ، مديرية العمل وهي التي تصدر عن الوضعية الاجتماعية وتكون اما سنوية ، سداسية ، شهرية ، أسبوعيا (1) أما من حيث المحتوي فتتكلم هذه الوثائق عن الزاع بصفة عامة وتقسمه الى اضراب وتذمر حاد، كما تقوم هذه الوثائق بتقسيم النزاعات من خلال التقسيم القانوني ، ويمكن أن نلاحظ على هذه الوثائق تحسنا عاما مع مرور الزمن (2) ، هذا على مستوى الشكل والتطور العام .

اما من حيث العيوب التي تصادف الباحث ، فلا بأس أن نذكر البعض منها محاولين تقديم الطرق التي تغلبنا بها لتفادي سلبيات هذه النقائص .

ولنبدأ بقضية عدد الاضرابات أو النزاعات الاجمالي ، واختصارا نقول أن هناك تضارب قد يصل الى حدود كبيرة في عدد النزاعات والاضرابات فمثلا هناك تضارب قد يصل الى حدود كبيرة في عدد نزاعات سنة 1980، فنفس الهيئة - وزارة العمل- أعطت أرقاما مختلفة عن النزاعات والاضرابات (1552، 1937 نزاع) نفس الشيء بالنسبة للاضراب والسبب يرجع الى اختلاف الهياكل المكلفة بجمع هذه المعلومات فالرقم الاول توصلت له الوزارة من خلال عمل قامت به الهياكل المركزية في حين أن الرقم الثاني توصلت له من خلال هياكل مفتشية العمل الاقل مركزية ; وبالطبع فاننا أمام هذا الوضع أخترنا الرقم الذي يشابه من حيث مصدره الأرقام الاخرى المتعلقة بالسنوات الاخرى

نفس الشيء يمكن قوله حول مدة الاضراب فالوثائق لاتحدد دائما تاريخ بداية ونهاية الاضراب ، مما جعلنا نقوم بعملية تدقيق لهذه التواريخ .

نفس الملاحظة نوردها حول عدد العمال المضربين ففي الكثير من الحالات لاتفرق الوثائق الرسمية بين عدد العمال الاجمالي و عدد العمال المضربين ولاتحدد طول مدة الاضراب ، تطور عدد العمال المضربين ، مما يجعل الباحث يقوم باتصالات كثيرة للتحقق من هذه الأرقام .

أما عن أسباب الاضرابات ، فالوثائق ونظرا لطريقة تحريرها فانها لاتقوم بتحديد أسباب الاضرابات أو مطالبها .مع التنبيه هنا أن الوثائق الشهرية والسنوية منذ بداية الثمانينات أصبحت تقوم بعملية حوصلة سنوية أو شهرية لمطالب الاضرابات وهنا بالذات طرح مشكل آخر بحيث أن التقسيم المعتمد لهذه المطالب قد عرف تطورا كبيرا مما يجعل عملية المقارنة صعبة بين فترات تاريخية طويلة نسبيا ، وهو نفس المشكل الذي صادفناه فيما يخص التقسيم القطاعي ، فالوزارة بدأت بتقسيم قطاعي في السبعينات مختلف عن التقسيم الأخير الذي يتكون من 17 قطاع . دون أن ننسى التذكير بمشكل تغيير أسماء المؤسسات وتغييرها للقطاعات المنتمية لها .

رغم كل هذه العيوب الملاحظة على هذه الوثائق فانها تبق الوثائق الوحيدة في الجزائر التي يمكن الرجوع لها لدراسة الاضرابات وبالتالي لابد من تحسينها وجعلها في متناول الباحثين هذا التحسين الذي نظن أنه غير ممكن تصوره دون استعمال الاعلام الآلي.

ان هذه الثغرات الملاحظة على هذه الوثائق هي التي جعلتنا نلجأ الى هذا الاستعمال المكثف للتقنيات المعروفة في البحث السوسيولوجي من ذلك مثلا أننا زيادة على هذه الوثائق ، فقد قمنا بالحصول على وثائق أقل مركزية من مفتشي العمل ومديريات العمل خاصة في ولاية العاصمة ، مما سهل علينا عملية

المقارنة والتدقيق فيبعض الهفوات الملاحظة على الوثائق.

من جملة الصعوبات المنهجية كذلك تلك المتعلقة بغياب معلومات كمية أو نوعية حول الاقتصاد الوطني ، ولعل أبسط مثال على ذلك الصعوبات التي يلاقيها الباحث عندمايحاول الاهتمام بمشكل التوظيف أو البطالة ، فالتضارب بين الأرقام يصل هنا الى أرقام خيالية ، بل يمكن تعميم ذلك على كل موءشرات القياس المعروفة في علم اجتماع العمل (حوادث العمل ـ الأجور، الأسعار،...الخ) :

وهو ماحدى بنا الى الاتصال بأكثر من جهة لانجاز هذا العمل الذي حاولنا قدر المستطاع الابتعاد به عن التعميمات المفرطة ، خاصة وأن الدراسات حول الاضراب في الجزائر لازالت في بدايتها .

القسم الأول

أهم المحطات في دراسة الاضرابات


الفصل الأول

القسم الاول : الدراسة النظرية .

اهم المحطات في دراسة الاضرابات .

الفصل الاول : المحطة الاجتماعية - السياسية .

من جملة النتائج التي توصلت لها الدراسات الاقتصادية للاضراب هي أن هذا الأخير ليس ظاهرة اقتصادية في المقام الأول أي أن المهم فيه ليس هو الجانب الاقتصادي و ذلك مهما كانت زاوية الدراسة (الأسباب الاقتصادية للاضراب أو نتائجه الاقتصادية على سبيل المثال).

كما توصلت هذه الدراسات التي سنحاول التطرق الى أهمها عن الكلام عن التحليل الاقتصادي للاضراب. أن هذا التحليل عاجز عن فهم ظاهرة متشعبة مثل الاضراب. هذا العجز الذي برر الاهتمام و التوجه نحو الدراسات الاجتماعية - السياسية: " ذلك ان اهمية الاضرابات لا تكمن في الانتاج الضائع الذي قد يسببه و مجمل الاختلالات الاقتصادية ... انما اهميتها تكمن في الاتفاقيات التي تتولد عنها عادة و في العلاقات الجديدة داخل المؤسسات و القطاعات التي تظهر بين مختلف الاطراف الاجتماعية " (1).

اذن فمن هذا المنظور فان الاضرابات العمالية ذات أهمية كبيرة من حيث نتائجها الاجتماعية - السياسية لأنها محاولة لا عادة النظر في العلاقات الاجتماعية و ميزان القوى الاجتماعي على مستوى المؤسسة او القطاع الاقتصادي أو المجتمع ككل.

و لهذا فان الاهتمام منصب منذ مدّة على دراسة المحيط الاجتماعي السياسي الذي تحدث فيه هذه الاضرابات انطلاقا من ان اي اضراب يقع انما ظمن تشكيلة اجتماعية - اقتصادية معينة تتميز بخصوصيات تاريخية معينة، كما تتميز بعلاقات اجتماعية - سياسية معينة كما تتميز بمستوى اقتصادي اجتماعي معين، كما أن هذه التشكيلة الاجتماعية المعينة ذات الميزات الخاصة (و التى قد تتشابه في البعض منها مع غيرها بالطبع) تعرف أحداث سياسية و اجتماعية معينة، تحمل دلالات معينة كذلك.

لعل أو سؤال يمكن طرحه ظمن هذا الاطار هو مدى العلاقة التي قد تربط بين تطور الاضراب* و هذه الاحداث السياسية و الاجتماعية الكبرى.

---

* المقصود دائما بتطور الاضراب ليس تطورها السنوى فقط بل مختلف المؤشرات الاخرى مثل المدة، العنف، بسبب المشاركة.......الخ (انظر المحطة الاحصائية ص

1 - 1 الاضراب و الحدث الاجتماعي - السياسي.

الكثير من الدراسات حاولت الربط بين هذه الاحداث السياسية و الاجتماعية (حروب، تغيير نظام الحكم، الانتخابات........الخ) و الاضراب و ذلك باستعمال الاحصائيات الشهرية للاضرابات لانها هي التي تسمح اكثر من غيرها بتتبع هذه العلاقة التي قد تكون بين هذه الاحداث السياسية و الاضراب [2].

فالاضرابات قد تقل في وقت الحروب لكنها لا تنعدم كليا، كما يمكن تصور لجوء العمال الى اشكال اخرى من المقاومة تكون اكثر تكيف مع ظروف الحرب [3] او غيرها من الاحداث الاخرى كذلك فان وجود احزاب سياسية معينة في السلطة او خارجها قد يؤثر على الاضرابات حتى و لو أن هذه العلاقة ليست صالحة في كل المجتمعات، فكثافة الاضرابات هي نفسها في بريطانيا مهما كان الحزب الحاكم (المحافظ أم العمالي) [4]. و على العموم يمكن القول أن علاقة الاضرابات بالاحداث السياسية لا يمكن عزلها عن الهياكل الاجتماعية - السياسية فالحدث السياسي مهما كان مستواه لا يفسر كل شيء لأن هناك ما هو أهم من الحدث، اي العلاقات الاجتماعية السائدة و ميزان القوى الاجتماعي، و التاريخ الثقافي و السياسي لكل مجتمع. هذا الوضع الذي أدى باحد المتخصصين في دراسة الاضرابات الى القول أن العامل الفرنسي يعبر عن اتجاهه السياسية بالمشاركة في اضرابات، مثلما يعبر العامل الامريكي عن ذلك بالانتخابات الرئاسية [5].

فالوضع الفرنسي يتميز بوجود علاقة قوية بين الاحداث السياسية و حركة الاضرابات، فاضرابات 1906 اكبر تعبير عن فترة ما بعد الكمونة واضرابات 1919 - 20 تعبر عن ظهور قوة الحزب الشيوعي و اضرابات 1936 و ما ميزها من حركة ثورية و احتلال للمصانع تجسد قوة الوحدة الشعبية أما اضرابات 1947 - 48 فقد كانت ضد مشروع مارشال مثلما كانت الاضرابات 1968 لتنحية ديغول عن السلطة " [6].

من الامثلة الاخرى التي اختارت وضع علاقة بين الاحداث السياسية و الاضراب، دراسة فرانسيسكو زباتا عن اضرابات الشيلي في الفترة المتراوحة بين 1946 - 1973 [7] و هي الدراسة التي تقسم الاضرابات خلال هذه الفترة الى خمس فترات كبرى تناسب خمس فترات رئاسية. "

فعداوة الرئيس " فنزاليس فيدالا " (46 - 52) للطبقة العاملة تفسر طول الاضرابات و المشاركة الواسعة فيها طول مدة الدراسة، في حين ان فترة رئاسة (س ايناز) و بفضل تحسن علاقته مع النقابات قد جعل الاضرابات تتقلص، و على العكس من ذلك تماما فان فترة رئاسة " ج السندرا " (58 - 64) قد تميزت بعدد كبير من الاضرابات و سوء ظروف عمل و معيشة العمال نفس الشي و اكثر عرفته الاضرابات في فترة رئاسة الرئيس فري (64-70) أين لوحظت اضرابات اكثر و مضربين اكثر و اخيرا فان تحقيق مطالب العمال في فترة رئاسة " الندي" و الزيادة في اجور العمال قد جعل الاضرابات تقل من حيث عددها و مدتها.

ان هذه العينة من الامثلة المختارة قد لا تؤكد شرعية هذا الربط بين الاحداث السياسية و الاضرابات لكنها تؤكد من دون شك ان هذه العلاقة قد كانت محل انظار الكثير من الباحثين في الكثير من المجتمعات. قبل ان ينتقل البحث الى وضع علاقات اكثر ديمومة بين الاضراب و متغيرات اخرى . و هذا ما نحاول معرفته الأن .

1 - 2 الاضراب و الهياكل الاجتماعية - السياسية .

بعد أن رأينا كيف تتأثر أو لا تتأثر الا جزئيا حركة الاضرابات بالاحداث السياسية علينا الأن معرفة كيفية تأثرها بالهياكل الاجتماعية، السياسية الشبه دائمة هذه الهياكل و العلاقات الاجتماعية التي تحدد مكانة الطبقة العاملة ظمن تشكيلة اجتماعية معينة و تعبيراتها السياسية (احزاب على الخصوص) و النقابية .

و لهذا فليس من المستغرب أن تتمحور كل الفرضيات الدراسية لهذه العلاقة في محاولة الربط بين مكانة النقابة و دورها في المجتمع و بالتالي علاقاتها مع الاحزاب السياسية بمختلف انواعها و تأثير هذا الوضع على الاضرابات على المستوى المجتمعي العام و المستوى المحلي (المؤسسة الصناعية) .

و يمكن مع بعض التعسف تلخيص هذه الفرضية فيما يلي: انه كلما اعترف بالنقابة و تدعمت مكانتها في المجتمع، كلما ارتبطت اكثر بحزب سياسي أو اكثر (احزاب عمالية خاصة) كلما اصبحت هذه النقابة ذات أهداف اصلاحية مما يؤدي الى تقلص عدد الاضرابات و نقص من مدتها و ضعف في المشاركة العمالية فيها.

و هو ما ادى بالبعض الى الكلام عن فرضية انقراض الاضراب في الغرب كنتيجة منطقية لهذه الفرضية حول مكانة النقابة في المجتمع و التي ظهرت في بداية الخمسينات (8).

هذه الفرضية التي انطلقت خاصة من تجربة بلدان الشمال الاروبي حاول البعض تعميمها و اقتراح نماذج وطنية أو جهوية للاضراب كما فعل ذلك " ROSS . A " ، بحيث خرج بأربع نمـــــانج اضرابية ؛ هي الاروبي الشمالي مصدر الفكرة و ملهمها . و تتميز الاضرابات*فيه بالمدة القصيرة و النزعة الضعيفة للجوء الى الاضراب لحل الخلافات، النموذج الثاني و ينتمي لنفس المنطقة من اروبا الا انه يتميز بطول المدة اذا حدث، النموذج الثالث يسميه الباحث النمـــــوذج المتوسطي - الاسيوي و من خصائصه الكثرة و قصر المدة . النموذج الرابع و الاخير هو النمـوذج الامريكي الشمالي و التميز بطول مدته و المشاركة المتوسطة فيه .

و بالطبع فان خصائص الاضرابات هذه ترجع في الكثير من اسبابها الى نوعية النقـــــابة و علاقاتها مع الاحزاب السيـاسية ، و الحكومات و نوعية نظام المفاوضات....الخ .

و قد وجدت هذه النماذج المتصورة و المنطلقات التي مهدت لها معارضة كبيرة [9]بحيـــث اتهمت لعدم اخذها بعين الاعتبار للخصوصيات المحلية داخل كل مجموعة و هو نقد يمكـــن توجيهه لكل محاولة حوصلة و تعميم، كما انها اتهمت بانها فرضية لا تاريخية لأن ما كـــان صحيحا قبل الحرب العالمية الثانية لم يعد صحيحا بالضرورة بعدهـا و من باب اولى لـــم يعد صحيحا في السبعينات أو الثمانيات.

رغم النقد الذي وجه لهذه الفرضية من خلال العلاقات التي اقامتها بين تطور الاضرابــــات و الهياكل السيـاسية و الاجتماعية مثل مكانة و دور النقابة ....الخ، فانه و رغم هذا النـــقد فهذه الفرضية لم تختفي تماما بل الا صح القول انها تعرضت لتعديلات و لم تلغى رغم التكذيب التاريخي الذي واجهت من خلال التجربة المطلبيـة التي عاشتها اروبا الشمالية في السبعينات من هذا القرن.

احد الباحثين المهتمين بموضوع الاضراب يقول ذلك [10]مضيفا بان الفرضية تكون لها أكثر بعد ادخال تغيير عليها لتصبح كالاتي: ان الاضرابات التي عاشتها كل اروبا خاصة الجزء الغربي و الجنوبي منها في الستينات و السبعينات اتت من جراء ضعف نظام على المستوى القاعدي و هو المؤسسة لأنه لا يكفي ان تكون هناك نقابة قوية و حكومة عمـــالية حتى تختفي الاضرابات بل لابد من تدعيم ذلك على المستوى القاعدي باجراءات قانونـــــية و تنظمية تسهل عملية التفاوض و الحل السلمي للنزاعات.

---

* تكتفي ببعض خصائص الاضراب فقط.

هذا البروز القوي للمؤسسة هو الذي يقول عنه احد الباحثين (11)بأنه هو النقطة المشتركة الوحيدة التي افرزتها اضرابات الستينات و السبعينات، فالاضرابات المتوحشة في الدول الاسكندنافية و المانيا الغربية و نجاح حركة المندوبين في ايطاليا و مقاومة النقابات القاعدة البريطانية لسياسة الاجور الحكومية و الاشكال النظالية الجديدة في فرنسا....الخ كلها اوصلت الى قناعة مشتركة واحدة و هي بروز المؤسسة كمكان للمفاوضات فالقاعدة العمالية لم تعد تكتفي باطلاق زمام المبادرة في الاضراب بل تصر اكثر فاكثر على ان تكون الحلول على مستوى المؤسسة .

ان هذا الاتجاه في النظرة الى الاضرابات قد افرز تطورا هاما على مستوى البحث و خاصة على مستوى طرق التناول، مما جعله يفتح افاقا واسعة في هذا الميدان.

فقد تنبه الباحثين اخيرا الى عدم جدية و عمومية الدراسات الاحصائية الكلية ، و ظهر من خلال نقد هذا الاتجاه ، اتجاها اخر اكثر تواضعا في طموحاته لكنه اكثر رزانة و دقة في اتجاهه ، انه الاتجاه الجزئي او اتجاه الدراسات المنوغرافية الذي اهمل لفترة طويلة في الدراسات السوسيولوجية بحجج مختلفة ، هذا الاتجاه الذي افاد كثيرا البحث العلمي عند تطبقية في الدراسات السوسيولوجية للاضرابات.

و لاعطاء نبذة عن اهم محاور هذا الاتجاه فاننا خصصنا له ما بقي من هذه الدراسة النظرية للاضرابات، و هنا لابد من قول كلمة و لو مختصرة عن هذا التطور المنهجي الذي حصل في الدراسات السوسيولوجية للاضراب . هذه الكلمة هي ان هذا التطور لم يكن ممكنا الا بعد التطور الذي حصل في الدراسات الاحصائية الكلية . هذه الدراسات التي لا يمكن القول الآن انها انتهت بل لازالت ضرورية للبحث ، رغم كل ما قيل حولها ،فلولاها لما تمكن البحث من القيام لهذه القفزة ، كما انها منهجيا لازالت ضرورية فالدراسة المنوغرافية لا يمكن لها ان تستغني كلية عن الدراسات الكلية الاحصائيات رغم كل ما قيل عنها و عن عيوبها فالدراسات الاحصائية هي نوعا ما وعاء ضروري للدراسات المنوغرافية و من هذه الزاوية لابد من العمل على تطوير هذه الدراسات الاحصائية لجعلها اكثر دقة و موضوعية .

الدراسة المنوغرافية و بعض محاورها .

2-1 الاضراب و حجم المؤسسة.

حاولت الدراسات المنوغرافية وضع قطيعة مع العالم الخارجي و اكتفت بالمؤسسة كمجال لدراستها ، و لعل أول شيء لاحظته هذه الدراسات هو اختلاف احجام المؤسسات ، و مستوى تطورها التكنولوجي " لا يمكن ان نفكر مثلا ان المؤسسات ذات الحجم الكبير يمكن ان تكون مرتعا بمنوشات اكثر ، كما ان يغري الحجم الكبير النقابة بالتطور اكثر و بالتالي تكون النزعة الى الاضراب اكثر اي ان النزعة الى الاضراب ترتفع كلما كبر حجم المؤسسة (12).

و لاعطاء امثلة اكثر وضوحا عن هذه العلاقة نورد اهم ما جاء في احدى هذه الدراسات(13) التي اهتمت بهذا الموضوع و التي كانت نتيجتها ان كلما ارتفع حجم المؤسسة كلما زاد عدد اضراباتها بحيث كان توزيع اضرابات عام 1976 في فرنسا توزيعا غير عادل فلم يمس المؤسسات التي يتراوح عدد عمالها بين 10- 49 الا بنسبة 0،5٪ و 4،5٪ المؤسسات التي يتراوح عدد عمالها بين 50 - 199 و 15،4٪ المؤسسات التي يتراوح عدد عمالها بين 200 - 999 و 29٪ المؤسسات التي يتراوح عدد عمالهابين 5000 و ما فوق.
نفس النتيجة كانت قد توصلت لها دراسة امريكية (14)اخرى و التي مست 282 مؤسسة امريكية في الفترة الواقعة بين 50 - 1969 و التي كانت خلاصتها ان هناك علاقة قوية بين حجم المؤسسة و نزعتها الى الاضراب.

ان هذه الفئة من الدراسات المختلفة من حيث المكان و المدة و رغم انها تبدو جازمة في توضيح نوعية العلاقة بين حجم المؤسسة و النزعة الى الاضراب الا انها قد تطرح مشاكل اخرى، التطرق لها قد يجعلنا نشكك في مقدور عامل واحد مثل الحجم في تفسير النزعة للاضراب، افلا يعكس مثلا حجم معين مستوى انخراط نقابي؟ الا يعكس كذلك حجم معين، مستوى تكنولوجي معين؟ و بالتالي مستوى تأهيل معين؟ ....الخ.

3 الاضراب و علاقته ببعض الفئات العمالية.

3-1 اضربات الشباب و النساء.

انطلقت الدراسات التي اهتمت بهذا الموضوع من القول ان الاضرابات قد تكثر عند بعض الفئات العمالية اكثر من غيرها لاسباب عدة.

و هنا لابد من طرح مشكل منهجي هام لم تتجاوزه الكثير من الدراسات الكلية الاحصائية يتعلق بالخلط بين القطاع الاقتصادي و الفئة *، في حين ان الدراسات المنوغرافية لا تعرف هذا الخلط و تم تجاوزه و ذلك ناتج عن كون الاحصائيات التي تتكلم عن الاضرابات، لا تتكلم عن الفئات التي تقوم بالاضرابات و تكتفي بالتذكير بالقطاعات التي حصلت فيها الاضرابات و هو خلط بصفة احد المهتمين بالموضوع بالاشرعي (15) و لحسن حظنا فان هذا الخلط لم تقع فيه كل الدراسات بنفس المستوى حيث حافظت على بعض الدقة عند التكلم عن الفئة العمالية. من دون ان يعني ذلك انها قد سقطت في سلبيات

من تلك الدراسات الجدية (16) هذه و التي لم تكتفي بالتطرق الى اضرابات اهم الفئات العمالية بل اهتمت حتى باضرابات فئات عمالية اخرى مثل النساء و الشباب فبخصوص اضرابات الشباب تقول الباحثة ان " الطبقة العاملة تعطي اهمية ضعيفة لابنائها، و ذلك رغم ان الشباب بعد عودتهم من الخدمة العسكرية يقومون بدور كبير ....

اما خصائص اضراباتهم فتلخصها الباحثة في ضعف النزعة الى الاضراب و ضعف مدة الاضرابات التي تحصل و ضعف المشاركة فيها، مما يجعل اضرابات الشباب عرضة للفشل اكثر من غيرها و مما يزيد في امكانيات فشل هذه الاضرابات ان العمال الكبار يأخذون موقف سلبي منها بحجج مختلفة و اهمها انها تفتقد للتنظيم. و ان مطالبها غير واضحة و غير محددة .....الخ.

نفس هذه الصفات التي تتميز بها اضرابات الشباب نجدها عند اضرابات النساء العاملات فرغم انهن يمثلن 30٪ من اليد العاملة الفرنسية في تلك الفترة ان اضرابتهن لا تمثل الا 5،9٪ من مجموع اضرابات الحركة العمالية الفرنسية.

اما ميزات الاضرابات النسوية الاخرى فهي ضعف المشاركة و المدة و الانحصار في وحدة انتاجية واحدة اي عدم التوسع (ضعف التضامن من قبل العامل الرقيق) و بالطبع فهي تتميز

---

*انظر كيف صادفنا نحن هذا المشكل فيما يخص الجزائر.

مثل اضرابات الشباب بسوء التنظيم مما جعل الباحثة تصفها بأنها اضرابات تنديديـــة اكثر من كونها مطلبية (17).

من حيث مطالبها تتصف اضرابات النساء ببسيطة الاضراب ذو المطلب الواحد و بعدم وجود مطالب نسوية خاصة الاهم فيما يخص التركيز اكثر على قضية التعب (18).

ميزة المرأة العاملة الاخرى هي مشاركتها في الاضرابات المختلطة مما يجعل لهذا النوع مـــن الاضرابات المختلطـــة نكهة خاصة لا نجدها في اضرابات الرجال عندما يكونون وحدهم.

فاول ميزات هذا النوع من الاضرابات انها تعرف اضطرابات اكثر من غيرها مثل التظاهر فـي الشوارع و بالتالي فانها تعرف قمعـا اكثر.

ان ميزات و خصائص اضرابات النساء لا يمكن ان نعزلها عن وضعية المرأة في المجتمع حيث نجدها معرضة للاضطهاد بصفة مزدوجة كعاملة و كمرأة، فموقفها كعاملة كان غير مقبول تمـاما من قبل المجتمع فما بالك بموقفها كعاملة مضربـة (19).

ان الدراسات السوسيولوجية المنوغرافية خاصة قد احتاطت للمشاكل المنهجية التي قـــد يطرحها مثل هذا التصنيف الفئوي للاضرابات فما معنى ان نقول ان هناك اضرابات شبـــاب و نساء تتميز بخصائص معينة تجعلها تختلف عن خصائص اضرابات الفئات الاخرى ؟

فهل الشباب فئة عمر فقط ام الشباب يعني تجربة قصيرة و انعدام التأطير النقابي و ضعف التأهيل و اجور منخفضة * ؟

هذا ما انتبهت له الدراسات السوسيولوجية و حاولت التعمق اكثر في القضية من خـــلال طرحها للخصائص السوسيولوجية الاخرى و عدم البقاء في مستوى الطرح العام.

و هو ما سنحاول معرفته الأن من خلال التطرق الى الخصائص "الفئوية " للاضرابات.

2-3 الاضراب و الفئات المهنية.

بعد ان تعرفنا على العلاقات الموجودة بين فئتي السن و الجنـــــس و الاضرابات ، علينا الان الولوج الى تقسيمات اكثر مهنية - حتى و لو كانت فئتي الســـن و الجنس تعني في الاساس سمات مهنية - و ذلك للاجابة على السؤال التالي: هل هنـــاك فئات مهنية اكثر اضرابية من غيرها ؟ و هل هناك خصائص فئوية للاضرابات مثل التنظيـــم

---

* نفس الملاحظات يمكن القيام بها ازاء المرأة.

و النجاح و المطلب و المشاركة ..الخ.

فرنسا في القرن التاسع عشر [20] تجيبنا بالايجاب على اغلبية هذه الاسئلة بل تتجاوز ذلك لتقول لنا ان كل فئة مهنية يقابلها تقريبا اضرابات بخصائصها التي لا نجدها في اضرابات فئات اخرى " ذلك ان تحليل النزعة الى الاضراب توضح لنا بدقة ما علمنا اياه التحليل التاريخي : المكانة الخاصة التي يحتلها العمال المتخصصين في الاضرابات (48% من الاضرابات ، 59% من المضربين، 60% من الايام الضائعة).

ان هذه المكانة الخاصة التي يحتلها العمال المتخصصين لا نتوقف عند هذا الحد، بل هناك اختلافات اخرى ملفتة للنظر فاضرابات العمال المؤهلين اقل كثافة لكنها اطول من حيث مدتها و اكثر هجومية و تنظيم كما انها اقل لجوءا للعنف و بالتالي فانها اقل تعرضا للقمع و اخيرا نجدها اكثر نجاحا.

و على العكس من ذلك تماما نجد ان اضرابات العمال غير المؤهلين اكثر فجائية و اكثر انعزالا و اكثر عرضة الى الفشل.

في حين نجد ان اضرابات العمال المتخصصين تحتل الوسط ظمن هذا التقسيم، اذن لا جدال ان هناك علاقة وطيدة بين الفئة و الاضراب في فرنسا في القرن التاسع عشر ، لكن ما هو ليس اكيد بالطبع هو اثبات هذه العلاقة في مجتمعات اخرى و في اوقات اخرى.

هذا ما سنحاول التأكد منه الآن، من خلال هذه الدراسة الانجلوساكسونية [21] و التي مست احدى عشر دولة و التي توصلت الى وجود اختلاف كبير في النزعة الى الاضراب عند الفئات العمالية [22].

فمثلا تضع هذه الدراسة عمال قطاع المناجم و البحار و الموانىء في رأس قائمة الفئات الاكثر نزوعا الى الاضراب. اما اضعف فئة نزوعا الى الاضراب فهي فئات عمال السكك الحديدية و الزراعة و التجارة، في حين تحتل المرتبة المتوسطة في نزوعها للاضراب فئات مثل عمال الخشب و النسيج و الكيمياء و المطابع...الخ.

اما عن اسباب هذه المكانة المختلفة فترجعهاهذه الدراسة الى سببين رئيسيين فالعمال ذو النزعة الكبيرة الى الاضراب نجدهم يعملون ظمن قطاعات اقتصادية منعزلة عن المجتمع الكلي وهم بهذا يعيشون متقوقعون فيما بينهم مما يجعلهم اكثر تظامن و اكثر وحدة و اكثر عدائية تجاه المجتمع الكلي .

اما السبب الثاني فيرجع الى صعوبة العمل في هذه القطاعات (تعب اكثر) و اخيرا ضعف تأهيل الفئات العمالية العاملة ظمن هذه القطاعات ذات اللجوء الواسع للاضراب.

دراسة امريكية (23) اخرى تكذب جزئيا ما ذهبت اليه الدراسة المذكورة اعلاه خاصة فيما يتعلق بلا تاريخية نتائجها ، فما يمكن ان يكون صحيح في فترة معينة قد لا يكون بالضرورة صحيحا في حقبة تاريخية اخرى. فمكانة القطاع الاقتصادي في النسيج الاجتماعي العام تتغيير و قد يحصل عليها تغيير كبير بفعل عوامل كثيرة و متعددة ليس اقلها التغييرات التكنولوجية ، فالتجربة الفرنسية تثبت انه حتى 1900 كانت القطاعات التقليدية و المعروفة بارستقرطية عمالها مثل النسيج و الجلود هي التي كانت تمثل المراتب الاولى في النزعة الى الاضراب ، ثم استخلفتها الصناعات البروليتارية مثل التعدين و البناء و على العكس من ذلك نجد ان عمال المحاجر و المناجم نادرا ما نجدهم على رأس الحركة الاضرابية .

و الملفت للانتباه ان نفس الاسباب تعطيها الدراسة لاثبات عكس ماذهبت له الدراسة الاولى ، فالعزلة و الانغلاق في حالة فرنسا هي التي تؤدي الى ضعف اللجوء الى الاضراب لان عمال القطاعات مثل المناجم و المحاجر و الموانىء ...الخ و نتيجة دائما لانعزالهم عن المجتمع لا ينسقون حركاتهم الاضرابية مع القطاعات الاخرى و هم بالتالي يتحركون عندما تكون الامور هادئة على العموم في قطاعات اخرى، و هذا ما جعل الدراسة ترى ان تحركهم يكون ناتج دائما عن اسباب داخلية خاصة بالقطاع مما يجعلهم يفقدون تأييد و مساندة قطاعات اخرى، و على العموم - تقول الدراسة - ان القطاعات البروليتارية الكلاسيكية - بناء معادن، صناعات كيمياوية - هي التي تزعمت حركة الاضرابات قبل 1914 و في فترة ما بين الحربين ، ليختفي هذا النموذج بعد 1949.

ان عدم الاتفاق الواضح هذا حول العلاقة التي يمكن ان تكون موجودة بين بعض الفئات المهنية و الاضراب هي التي جعلت الدراسات تقوم بقفزة نوعية و تتجاوز هذا الطرح.

من ظمن هذه الدراسات الحديثة (24) هذه التي بعد ان تنقذ و تنفي وجود علاقة مابين النزوع الى الاضراب و بعض الفئات العمالية ، تقترح علاقة اكثر تركيب و شمولية و تتعلق بمدى تجانس المجموعة العمالية ، فتجانس التوظيف مثلا يتزامن مع النزوع الى ممارسات نقدية ، في حين ان عدم التجانس يؤدي الى النزوع الى عدم الاكتراث و اللامبالاة .

و الخلاصة هي ان العمل النقدي يتطور اكثر بسهولة عند المجموعات العمالية الاكثــــــر تجانس . و العكس فكلما كانت المجموعة العمالية اقل تجانسا كلما قلت نزعتها للاضـــراب او غيره من الممارسات النقدية الاخرى.

اذن كما رأينا من خلال هذا العرض الموجز لاهم الاطروحات في ميدان الربط بين الاضـــراب و بعض الفئات العمالية، ان الاتفاق يكاد يكون منعدم حول هذا الربط، و الاكيد ان هـــذا الاختلاف هو الذي ادى بالباحثين الى البحث عن علاقات اقل احادية من السابق، و هو نفس التطور الذي حصل في البحث عند التطرق لمواضيع اخرى ظمن الاضراب مثل دراسة مطالـــب الاضرابات كما سنرى ذلك الآن.

4 الاضراب و مطالبه.

ان نفس المشاكل المنهجية المطروحة سابقا حول افضلية التناول الاحصائي العام او الدراسات المنوغرافية نجده امامنا عند التطرق الى قضية المطالب و غيرها من مكونات الاضراب الاخرى . الا ان التعايش بين التحليل الاحصائي و الدراسة المنوغرافية هو المسيطر عند التعرض لدراسة العلاقات الموجودة بين المطلب و الاضراب و بالتالي فالعلاقة بين الاثنين علاقة تكامل اكثر من كونها علاقة عداء و ستكون لنا فرصة لرؤية عملية التوليف بين المنهجين.

من جملة الدراسات التي قامت بالتوليف بين المنهجين دراسة السيدة بيرو التي اشرنا لها سابقا حول اضرابات فرنسا في الفترة الواقعة بين 1871 - 1890 (25) و التي توصلت من خلالها الى القول ان الاجر هو سيد المطالب العمالية ، مكانة الاجر هذه ضمن المطالب التي تفسرها الباحثة بتأخر العلاقات الاجتماعية التي لا زال يهيمن عليها في ذلك الوقت مبدأ الفردية .

ان هذه الميزة ليست الواحدة فهناك كذلك ميزة احادية المطلب، فاغلبية الاضرابات لا تعرف الا مطلب واحد. بل اكثر من ذلك فهناك شبه قطيعة بين المطلب و الاضراب، فالعمال يقومون بالاضرابات من دون تحديد مطالبها و هي اضرابات عمال عقلاء و ذوي طموحات متواضعة و عائلية و غير مهتمين بالترقية و المؤسسات النقابية ، كما تقول الباحثة. مهما قيل عن علاقة المطلب بالاضراب فان المطلب يبقى احد المكونات الرئيسية ضمن الاضراب مما حدى باحد المتخصصين الى تعريف الاضراب من خلال المطلب بالطريقة التالية : ان الاضراب ليس الا تقنية محدودة مسالمة نسبيا للمطالبة (26).

ان هذه المكانة الهامة للمطلب ظمن الاضراب ليست خاصة بالباحث المذكور اعلاه حيث نجد ان الكثير من الدراسات تقوم بذلك و تصنف الاضرابات من خلال مطالبها و لكن قبل الدخول في تفاصيل هذا الوضع علينا بقول كلمة و لو مختصرة حول العلاقة بين الاضراب و المطلب، فهل اسباب الاضرابات هي مطالبها ؟

احدى الدراسات (27) تطرقت لهذا الموضوع و اجابت بالنفي، فهناك المطالب التي يقوم التعبير عنها و اخرى لا. و الاسباب عديدة فهناك سياسية رب العمل الذي يفضل مطالب عن اخرى ، و هناك اسباب نقابية فالعقائد النقابية تختلف و هناك دائما تفضيل لمطالب عن اخرى، و هناك اخيرا اسباب راجعة للعمال الذين يفضلون المطالب الاجرية مثلا على حساب

المطالب النوعية او تلك المتعلقة بظروف العمل .

ان هذه الملاحظة المنهجية المتعلقة بالاختلاف الموجود بين الاسباب و المطالب لا تعفينـــا من العودة و دراسة مطالب الاضرابات العمالية . كما فعلت ذلك الكثير من الدراســـات، و لعل اول مشكل يصادف الدارس لهذا المحور ضمن الاضرابات خاصة لذا حاول القيام بذلـك من خلال طريقة التناول الاحصائية الكلية ، هي مشكل تقسيم المطالب وشبوتهـا الـــذي لا يوجد اتفاق حولها ، مما يجعل كل عملية مقارنة صعبة اذ لم تكن مستحيلة .

فالدراسات السوسيولوجية الفرنسية تقتسم عادة المطالب الى مادية و غير مادية . " ففـي الحالة الاولى تكون اقتصادية اذا كانت المطالب تمس بالمكاسب الاجرية مباشرة او وضعية التبعية الاقتصادية للعمال ازاء مناصب شغلهم او تكون اقل اقتصادية مثل ظروف العمـــال او التبعية الاجتماعية العامة للعمال " (28).

ان هذا التبويب الفرنسي لمطالب الاضرابات المقترح لا يجد كل القبول من قبل الـــدول الانجلوساكسونية و بريطانيا على راسها ، و تقترح بديلا له يتكون من ثماني خانـــات تقليدية ياتي على راسها الاجر، توقيت العمل، الصراع بين النقابات، التوظيف ، العمـــل .....الخ.

من ضمن الدراسات (29) التي حاولت دراسة مطالب الاضرابات و التي تميزت بالتجديد من خلال نقدها للعلاقة السببية بين المطلب و الاضراب ، هذه الدراسة التي تربط بيــن المطالب و نسق المفاوضات و عملية التغيير الاجتماعي في المجتمع الفرنسي على الخصـوص و هي تتساءل عن دور الاضرابات قائلة الا يمثل الاضراب نسق مفاوضات دائم و لا مركزي ؟ الا يقوم الاضراب بدور الموقف الدائم بين مختلف الاطراف الاجتماعية و هي بالتالي تقـوم بدور الضابط الاجتماعي؟

ضمن نفس السياق تتساءل الباحثة عن الدور الاجتماعي - السياسي للاضراب قائلة الا تعبـر الاضرابات عن استقلالية النضالات العمالية في مقابل انساق الانضباط الاخرى متجاوزة لهذه الطريقة لنسق العلاقات الصناعية المهيكلة ، طارحة باستمرار لمسألة علاقات الانتـــاج الاجتماعية السائدة و امكانية تخطيها؟

و من خلال هذه الرؤية الجديدة تقر الباحثة ان العلاقات الاجتماعية بين مختلف الاطـــراف الاجتماعية لا تخضع للصدفة ، فالمطالب القابلة للتفاوض و الاخرى التي لا تقبل يمكن اعتبارها الشكل الواقعي للعلاقات الاجتماعية في وقت ما .

و من هذه العلاقة بين المطالب المتناولة بهذا الشكل في علاقتها مع نسق التفاوض ، تتوصل الباحثة الى مختلف الوظائف التي يقوم بها الاضراب و هي وظيفة تفاوضية دائما، و هي الوظيفة التي نجد كقاعدة لها المطالب الاجرية على الخصوص، و هي الاكثر رواجا و الاكثر قابلية للتفاوض، الوظيفة الثانية هي وظيفة نزاع بين مختلف الاطراف الاجتماعية و مصالحها المتناقضة ، و نجد كقاعدة لها المطالب التي تتحدد طبيعتها حسب الطرف حسب اختلاف الاطراف الاجتماعية ، اما الوظيفة الثالثة و الاخيرة للاضراب فهي وظيفة الصراع السياسي و نجد كقاعدة لها المطالب التي لا تتسم بالاستقرار في تواجدها و التي لا تخضع في وجودها الى الظرف العام .

ان هذه الوظائف المختلفة للاضراب التي تتوصل لها الباحثة هي التي تجعلها تقول ان المطالب في حالة فرنسا مثلا لا تخضع في تواجدها للعلاقات الصناعية الرسمية ، و نظام المفاوضات، لأن نسق المفاوضات لم يستطيع حتى الأن تدجين المطالب المرفوضة من قبله كما حصل في مجتمعات اخرى، و الدليل على ذلك استقرار تواجد المطالب السياسية .
و لكن من قال ان هذا الوضع خاص بفرنسا ؟
فالدراسات القليلة (30) التي اجريت حول الاضرابات العمالية التي تحصل في دول المنظومة الاشتراكية تؤكد هذه الاستقلالية التي تتمتع بها مطالب العمال بمناسبة الاضرابات متجاوزة بذلك الاطار القانوني للعلاقات الصناعية ، فمطالب العمال اليوغسلاف من هذه الزاوية ، لا تختلف كثيرا عن مطالب رفاقهم الفرنسيين او الايطاليين، فسيطرة المطالب الاجرية هي على سبيل المثال.

ان هذا التشابه في المطالب العمالية الذي لا يعني بتاتا التشابه في كل مقومات الاضراب الاخرى او الدلالات التي يحملها ظمن كل نظام اجتماعي - سياسي.
هذه الدلالات التي تختلف حتى ظمن المجتمع الواحد من حقبة تاريخين لاخرى (31).
فاذا كانت " ظروف العمل و محتواه هي المصدر الاساسي للاضرابات في الاتحاد السوفياتي فان هذا الوضع لا يمنع من رؤية الاضراب كمرض معيب لان الاضراب لم يصبح بعد فيهذا النظام شكل من اشكال التعبير عن اختلاف المصالح بل بوادر فشل هذا النظام في حد ذاته" (32).
اذن فاذاكانت المطالب تتشابه ، فالذي يختلف هو دلالات هذه المطالب و بالتالي مكانة الاضراب في اي مجتمع.

فالدلالات التي يحملها المطلب و بالتالي الاضراب لا يمكن فهمها الا بدراستها ظمن العلاقات الاجتماعية و نوعية النظام السياسي ، دون ان يعني ذلك السقوط في رؤية ميكانيكية و بالتالي عدم الاكتراث بخصوصيات و استقلالية الاضراب كشكل مطالبة و بالتالي مكونات الاضراب و اهمها مطالب الاضراب التي تملك استقلالية حتى و لو كانت نسبية - لابد من الانتباه لها و تتبعها.

ان هذا التتبع هو الذي جعلنا لا نهمل اهم الدراسات الكلاسكية للمطالب ، و التي على رأسها تلك التي قام بها احد المتخصصين في هذا الميدان.

فهذا الباحث يرى (33) " ان الاضراب كأي نزاع يصعب تحديد اسبابه خاصة اذا تغلبت على دراسة هذه الاسباب الرؤية القانونية و بالتالي التعميم او النزعة الحدثية ."

و للخروج من هذا المأزق يقترح علينا تقسيم الاسباب الى مباشرة و اخرى عميقة ، فعلى راس الاسباب المباشرة و المكونة من ثماني محاور تأتي الاجور، اما الاسباب العميقة فهي تلك المرتبطة بنوعية التصنيع و كثافته و مكانة النقابة و عقيدتها و غيرها من العوامل الاجتماعية - السياسية الكلية .

و الباحث بهذا التقسيم يعيد طرح المشاكل المنهجية الكلاسكية و صعوباتها و خاصة تلك المتعلقة بتقسيم و تبويب اسباب الاضرابات و عدم امكانية القيام بمقارنات ...الخ.

من ظمن الدراسات التي حاولت التوليف بين الدراسة الاحصائية الكلية و الدراسة المنوغرافية ، هذه الدراسة التي نختم بها هذا القسم من الدراسة الذي خصصناه للدراسة مكانة المطالب ظمن الاضراب.

فهذه الدراسة (34) التي كان ميدانا لها قطاع النسيج في الشمال الفرنسي انطلقت من فرضيتين اساسيتين حيث ترى الاولى ان وضعية العلاقات الاجتماعية في مؤسسة انتاجية ما مرتبطة بالظرف التقني و التنظيمي للعمل، اي ان الممارسات المطلبية ، و المطالب تختلف من قطاع اقتصادي الى اخر ما دامت الوضعيات التنظمية و التقنية مختلفة من قطاع لاخر و حتى من وحدة لاخرى.

الفرضية الثانية و هي الاكثر عمومية ترى ان الممارسات المطلبية و المطالب تعرف تغييرات في وقت الازمة الاجتماعية .

و هذا معناه ان هناك تأقلم للحركة المطلبية مع الظرف الاقتصادي الاجتماعي و السيـــاسي اي ان اختيارات العمال المطلبية ليست عشوائية . و هو ما سنحاول التطرق له من خـــلال محاور الدراسة الاخرى.

الخلاصة الجزئية التي يمكن الخروج بها من خلال هذا القسم من الدراسة الذي خصصـنـاه للمطالب ، ان المطلب يحتل مكانة هامة ظمن الاضراب مما جعل البعض يحدد الاضراب بــه . و ان المطلب ذو علاقة وطيدة ليس بالاضراب فقط بل كذلك بمتغيرات اخرى يمكن حصرهـــا في متغيرات عامة مثل نوعية النظام الاجتماعي و السياسي و متغيرات جزئية مثل الفئـــات العمالية القائمة بالاضراب و الوضع التنظيمي و التقني الذي يعمل ظمنه .

على المستوى المنهجي يمكن القول ان التوليف بين الدراسات الاحصائية الشاملة و الدراسات المنوغرافية هو السائد رغم صعوبة التوليف بينهما دائما .

5 بعض انواع الاضرابات

ان اهمية دراسة المطالب ظمن دراسة الاضرابات لا تساعدنا على فهم نوعية العلاقات الاجتماعية و النسق التفاوظي فقط بل لها اهمية كبيرة كذلك اخرى، و على سبيل المثال نجد الكثير من الباحثين (35) الذي يصنفون الاضرابات من خلال مطالبها ، و هو التصنيف الذي يقسم الاضرابات الى دفاعية و اخرى هجومية .

و كمثال عن هذه الدراسات الكلاسكية التي اعتمدت هذا التصنيف دراسة السيدة بيرو و التي سبق الاشارة لها (36) حيث تحاول اثبات المصداقية الكبيرة لهذا التصنيف لأن الاضراب الدفاعي و الهجومي يمثلان نوعان مختلفان في كل امورهما ، فالهجومي هو اضراب عمال مؤهلين مهنيا ذوي دخول لابأس بها و تحصل من حيث المكان هذه الاضرابات الهجومية في الوحدات الانتاجية الصغرى التي تكون عادة ملكية عائلية .

كما تتميز هذه الاضرابات بان اندلاعها لا يكون مفاجأ و يسبق بانذار و حتى يسبق مفاوضات مما يجعلها اكثر تنظيما حتى و لو كانت مطالبها اجرية مع تواجد مطالب اخرى ثانوية ، تكون معروفة مسبقة و يتم تحريرها كتابيا ، و لهذه الاسباب مجتمعة نجد ان العنف بعيد عن هذا النوع من الاضرابات و النقابة اكثر تأييدا لها و مساعدة ماليا لها .

ان هذا النوع يتميز؟ كنتيجة منطقية لكل ما سبق. ان نتائجه تكون مفيدة للعمال و بالتالي فانهم اكثر مشاركة فيه و قد يدوم طويلا .و على العكس من ذلك تماما فالاضرابات الدفاعية فجائية و مدتها اقصر و اكثر مبالاتا للعنف.

اما من حيث مكان حدوثها فهي المصانع الكبرى و القائمين بها هي الفئات الاقل تأهلا.

باختصاريمكن القول اننا امام نوعين مختلفين من الاضراب، هذا الاختلاف الذي لا يأتي من اختلاف المطلب فقط بل من اختلاف في الكثير من المؤشرات المدروسة .

فباحث مثل GOETZ GIREY (37) و هو اقتصادي اهتم بموضوع الاضرابات يصنف الاضرابات لا الى نوعين فقط بل الى اربع انواع و هي الاضرابات المهنية و السياسية و الضعيفة الانتشار و القوية الانتشار و الاضرابات الكلاسكية و الغير الكلاسكية و اخيرا الاضرابات المسالمة و تلك التي يتخللها عنف و كما هو واضح فان المقاييس المعتمدة للوصول الى هذا التصنيف كثيرة و متنوعة و لنأخذ كمثال عن تلك التي يسميها بالكلاسكية و الغير الكلاسكية .

فما هي اذن الاضرابات الكلاسكية ؟

" هي تلك الاضرابات التي يتوقف فيها العمال عن العمل، ليخرجوا خارج اماكن العمل، في حين ان غير الكلاسكية فهي تلك التي تتميز بمكوث العمال في مكان عملهم مع الحد من العمل. و هي متنوعة مثل *Grève de Zèle , la Grève Perlé* ...الخ .فهي الاضرابات التي لا يغادر فيها العمال اماكن عملهم و لا يوقفون العمل بل يجعلونه ضعيف لدرجة ان الاضراب الكلاسيكي يكون اقل تأثيرا منه فالعمال في الحالة الاولى يقومون بالحد من العمل لجعله يتعثر دون توقيفه كليا، اما في الحالة الثانية فيقومون بتطبيق التعليمات الحرفية مبالغ فيها حتى يجعلون العمل يتعثر.

هذه هي اذن بعض انواع الاضرابات الغير الكلاسيكية و التي نجد البعض منها ممنوعا في بعض الدول.

هذا المنع الذي يطبق على اشكال اخرى من الاضرابات مثل الاضرابات المتنقلة و التي يقوم بها مجموعة صغيرة من العمال كل مرة. مما يجعل نتائجها وخيمة جدا على الانتاج من دون ان تكون مكلفة بالنسبة للعمال.

و على العموم يمكن القول ان الحركة العمالية قد طورت كثيرا من اساليب نضالها، هذا التطوير الذي جاء للاستفادة من التغييرات القانونية و التنظمية و التكنولوجية التي تعيش ظمنها الطبقة العاملة ، فالاضراب يبق دائم واحدا من خلال اهدافه و هي المطالبة في حين ان اشكاله كثيرة و متنوعة ، هذه الاشكال التي تتكيف مع كل المستجدات التي يصادفها العمال في حياتهم فبدل الاضراب الطويل المدة يلتجأ العمال الى الاضراباتالانذارية ذات التأثير الاعلامي الكبير خاصة في بعض القطاعات مثل النقل و الكهرباء ...الخ وبدل الخروج للتظاهر اثناء الاضراب يكتفي باحتلال بعض الورشات ...الخ .

6 اندلاع الاضراب .

ساهمت الدراسات المنوغرافية كثيرا في ميدان دراسة الاضرابات من خلال المحاور الجديدة و طرق تناول الاضرابات و من ظمن هذه المحاور الجديدة كيفية اندلاع الاضرابات.

و قد انطلقت هذه الدراسات في تطرقها لموضوع اندلاع الاضرابات من التساؤل التالي ، كيف تندلع الاضرابات؟ هل هي نتيجة فشل في المفاوضات و بالتالي تكون كأخر اجراء ظمن هذه المفاوضات دائما؟ ام تأتي كسحابة صيف دون انذار؟ ما علاقة طرق الانذار لفترة ما قبل الاضراب بالمطلب او غيره من مكونات الاضراب الاخرى؟

فالدراسات التاريخية تخبرنا ان اضرابات فرنسا في القرن 19 تكون اما مفاجأة كما يحصل عادة في قطاع النسيج ام اضرابات يتم التمهيد لها من خلال انذارات كثيرة و متنوعة (38).

ان هذا التقسيم للاضرابات يطرح علينا قضية علاقة الاضرابات بالنقابة و بالتالي علاقة الاضراب بالتنظيم و هو ما يطرح علينا قضية الاضراب المتوحشة و هي الاضرابات التي لا يوجد اتفاق عام حولها :

فالتجربة الفرنسية ـ و لو انها تجربة خاصة ـ تفيدنا ان عدد المضربين في الفترة الواقعة بين 1871 ـ 1880 كان اكبر من عدد المنحرطين في النقابة ، و هي التجربة التي تكررت في فرنسا اثناء اضرابات ماي 1968 الشهيرة .

لكن السؤال الذي قد يكون من المناسب طرحه هنا ، هل ان التجربة الفرنسية حالة خاصة ام حالة يمكن تعميمها على كل الدول، خاصة الاروبية منها؟

هذا ما تحاول الاجابة عنه هذه الدراسة الاروبية حول الاضرابات المتوحشة (39) و التي ترى ان الاضرابات الاروبية من حيث اندلاعها خلال فترة ما بعد 1968 تتميز بثلاث خصائص.

فالخاصية الاولى ان المبادرة في القيام بهذه الاضرابات لا تأتي من المنظمات النقابية ، حتى و لو حاولت هذه الاخيرة فيما بعد ان تقوم بتنظيمها عن طريق وضع مطالب لها او اي عملية تنظيم اخرى.

الخاصية الثانية ان الوضعية الغير مريحة لهذه النقابات لا تكون عند اندلاع الاضرابات فقط، بل طول مدة الاضراب و بذلك فالنقابة لم تعد الطرف الوحيد في الاطراف بل طرفا واحدا ظمن الاطراف الاخرى .

الخاصة الثالثة و الاخيرة هي ان الصورة التقليدية للاضراب - مطالب - حركات انـــذار- اتفاق لم تعد صالحة ، فالاضراب يمكن ان يكون في نفس وقت المطالبة او قبل المطالبـــة ، عدم القيام بالانذار، عدم الاهتمام بالاجراءات القانونية ... الخ.

ان ما تريد هذه الدراسة الوصول اليه ان طرق الاندلاع الجديدة و الغير تقليدية هي مؤشـــر عن وضع اجتماعي جديد.

كان من اهم مؤشراته في الغرب تلك الاضرابات الشهيرة التي عرفتها اروبا الجنوبية علـــى الخصوص في نهاية الستينات من هذا القرن . و ما دام الوضع الفرنسي هو الذي يؤخـــذ دائما كعينـة عن هذه الفترة فلابأس ان نأخذه نحن كذلك لندرس بالتالي اضرابـــات ماي 1968 خاصة من خلال طرق اندلاعها.

البحث (40) الذي نحن بصدد الكلام عنه يقسم اضرابات هذه الفترة من حيث طرق اندلاعـها الى ثلاث انواع.

فالنموذج الاول هو النموذج النقابي، يليه النموذج العشوائي المؤيد للنقابة، و اخيرا النموذج العشوائي المعادي للنقابة.

اما اهم النماذج عدديا في تلك الفترة فكان النموذج الثاني اي العشوائي المؤيد للنقـــابة متبوعا بالاول و اخيرا النموذج الثالث.

اما عن اسباب اختيار العمال لنوع معين من هذه الانواع الثلاثة ، فالباحثة ترجعه الـــى درجة التجديد لدى النقابات و العلاقات بينها و بين العمال، درجة التجديد هذه التـــى تختلف عن مستوى انتشار النقابة او حجمها، و الباحثة بهذا تنفي اي ربط بين انـــواع اندلاع الاضراب و الفئة المهنية او التكنولوجيا، اي المتغيرات الكلاسيكية المعروفة.

فكلما كانت النقابات اكثر تجديد و علاقاتها حسنة مع العمال و علاقات النقابيين فيما بينهم حسنة، كلما كانت لها امكانيات اكبر في السيطرة على اندلاع الاضرابات.

و على العكس فالعلاقات الحسنة بين العمال و انعدام التجديد لدى النقابة تؤدي الـــى الاضراب العشوائي الذي قد يتبع في مرحلة ثانية بتأثير نقابي على الاضراب في مرحلة مـــا بعد الاندلاع.

و اخيرا فانعدام التجديد و العلاقات الحسنة بين العمال يؤدي الى اضرابات عشوائيـــة معادية للنقابة.

اذن فهذا البحث يعطي اهمية كبرى الى العلاقات داخل المجموعة العمالية و مدى سيطرة النزعة التجديدية على النقابة.

فما هي طرق اندلاع الاضرابات في المجتمعات الاخرى مثل الدول الاشتراكية اين تنعدم اي شكل من اشكال الاستقلالية النقابية ؟

الحالة السوفياتية يمكن ان تتطور حسب احد الاحتمالات التالية، فامام وضعية عمل سيئة و اجور متأخرة و خرق لقانون العمل و هي الحالات الشائعة يمكن في الحالة الاولى ان يقوم العمال باستعمال كل القنوات الرسمية لتحسين وضعيتهم، و في الغالب يكون ردّ سلبي مما يجعل الوضعية تزداد سوءا، هذه الوضعية التي تنفجر بمناسبة اي اجراء تعسفي اخر.

عند هذا الحد تقول هذه الدراسة النموذجية ففي الحالة الاولى يقوم العمال باضراب و و يتحصلون على حقوقهم بسرعة (في نفس اليوم عادة) في نفس الوقت الذي تقوم فيه المديرية بالغاء القرار الذي كان سببا في تفجير الوضعية ... و بعد مدة يتم فصل العمال المحرضين او يتم نقلهم الى مكان عمل آخر .

النموذج الثاني يمكن ان يحصل في حالة رفض ادارة الوحدة اي حوار مع العمال مما يجعلهم يخرجون للتظاهر مما يستدعي تدخل قوات القمع و يتطور الاضراب بالتالي الى مواجهة قد تكون دامية .

من خلال هذا السيناريو السوفياتي يمكن الاستنتاج ان الاضراب من حيث اندلاعه هو اضراب قاعدي و ان العلاقة اضراب - نقابة لا وجود لها اطلاقا .

و هو نفس الوضع تقريبا في يوغسلافيا اين تشير احدى الدراسات (41) ان في 85% من الاضرابات قد تميزت بمشاركة العمال الاعضاء في هياكل التسيير الذاتي الرسمية، هذه المشاركة من قبل العمال المتواجدين في الهياكل الرسمية التي يفسرها الباحث بعدم امكانية حل المشاكل المطروحة ظمن الهياكل الرسمية من جراء سيطرة الفئات البيروقراطية على هذه الهياكل الرسمية .

هذا الوضع الذي ادى بالاضرابات في هذا البلد ان تكون منظمة خارج الهياكل الرسمية السياسية و النقابية فالهياكل الرسمية مهما كان نوعها لا دخل لها بالاضراب من حيث التنظيم و الباحث لا يتورع اخيرا بوصف هذه الاضراب و من هذه الزاوية بانها اضرابات

متوحشة (42) .

اذن لاجدال في ان قضية اندلاع الاضراب لها علاقة متينة ليس فقط بالمكانة القانونيـــــــة للاضراب بل كذلك بالعلاقات التي تقيمها النقابات مع العمال و مدى استجابة هذه الاخيــــرة لطموحاتهم . هذا الوضع الذي لا ينطبق فقط على دول المنظومة الاشتراكية ، بل كذلك على الدول الرأسمالية الليبرالية ، فالاضراب التقليدي المنظم نقابيا لم يعد هو نموذج الاضراب الشائــــع و بالتالي فان العلاقة اضراب ـ نقابة لا زالت مطروحة في الكثير من المجتمعات و حتى فــــي تلك التي تبدوا انها قد حلت منذ زمن.

7 سيــرورة الاضــراب .

ان الاضراب ليس مطلبا و اندلاعا فقط و انما هو كذلك معـايشة فمرحلـــة مابعد الاندلاع حتى نهايته هي التي سندرسها الأن و ذلك لاهميتها القصوى باعتبارها هـي الاضراب ذاته .

فكيف ينظم الاضراب طول هذه المدة ؟ و من اين يقتات العمال طول مدة الاضراب ؟ و كيـــف ينظمون انفسهم للدفاع عن انفسهم ؟ كيف يظهر العنف خلال مدة الاضراب ؟ ماهي نوعيـــة العنف العمالي اثناء الاضراب ؟ ...الخ ، انها البعض من الاسئلة التي سنحاول الاجابـــة عنها من خلال هذه الفقرة التي خصصناها لدراسة مسار الاضراب.

فالتجربة العمالية الفرنسية في القرن التاسع عشر تخبرنا ان العمال كانوا مجددين فـــي ميدان تنظيم الاضراب، فهناك تعايش لعدة انماط تنظيمية اثناء الاضراب تأتي على رأسها لجان الاضراب التي نجدها دائمة التواجد في الاضراب (43). و هي تتعايش مع التنظيمــات النقابية الدائمة، رغم ضعف سيطرة الهياكل النقابية في تلك الفترة بحيث لم تكن تسيطــر النقابة الا على نصف الاضرابات المنظمة و هي قليلة ظمن الاضرابات الكلية (28٪ فقط). مادامت النقابات لا تسيطر الا على عدد ضئيل من الاضرابات المنظمة فمعنى هذا ان هنـــاك هياكل تنظمية عمالية تظهر بمناسبة الاضرابات فقط، و على رأس هذه الهياكل لجان الاضــراب و المندوب العمالي .

ان دراسة سيرورة الاضراب لابد ان تحثنا على دراسة التنظيم المالي للاضراب، هـــــذه الاعانة المالية في الحالة الفرنسية التي تأتي من المدن اساسا، هذا المصدر الاســـاسي للاعانة الذي يجعل الباحثة تقول ان الاضراب هو ظاهرة حضرية اساسا.

في فرنسا في القرن 19، و على العموم فان الاضرابات في تلك الفترة لم تكن تلاقي الاعانـــة الكبيرة من قبل المجتمع المدني، بل تأتي هذه الاعانة اساسا من العمال انفسهم، اي ان التظامن في الاساس هو تظامن طبقي بل اكثر من هذا نجد ان الاعانة لا تأتي الى العمـــال المضربين الا من قبل زملائهم من نفس المهنة او المهن القريبة لهم، دون ان يعني هذا انه لا توجد اعانات اخرى من مصادر بعيدة مثل التجار او البلديات ...الخ.

هذا الجانب المالي للاضرابات الذي تطور كثيرا بفعل تطور و انتشار النقابات و عـــلى سبيل المثال فقط فالنقابات الامريكية او الالمانية الغربية تملك اموالا طائلة لاعانـــــة الاضرابات ماليا، خاصة لدى النقابات التي تتميز اضراباتها بطول المدة مثل اضرابـــات

عمال المناجم في الولايات المتحدة الامريكية او بريطانيا (44).

وعلى العموم فقد تطورت النقابات كثيرا في مجال تدخلها المالي بمناسبة الاضرابات و وصل هذا التدخل الى مستوى عالمي.

ان تنظيم الاضراب لا ينحصر في الجانب المالي فقط، بل هناك محاور تنظيمية اخرى فالاضراب قد يتحول الى ماسماه بعض الباحثين بالظاهرة الاحتفالية او الفرح (45). و ذلك راجع لما يلازم الاضراب من اعمال فرح و تظاهر و هي الممارسات التي يقوم بها النساء و الشباب خاصة كما ان الاضراب قد يتحول الى مسيرة و تظاهر مما يجعله عرضة للقمع و العنف من قبل السلطات الحكومية .

و هذا العنف الذي يجد مبرر له - حسب الرؤية الرسمية- في اعمال الشغب التي تعرفها اغلبية الاضرابات، اعمال الشغب هذه التي تطورت مع الزمن ، فاذا كانت في القرن 19 - و في فرنسا خصوصا- تعني تحطيم الزجاج و الخروج للتظاهر في الشوارع، فانها قد عرفت تطورا كثيرا مع الزمن بحيث اصبحت احتلالا للمصانع، و مظاهرات اكثر تنظيما، ...الخ. فالطبقة العاملة قد انتقلت من المرحلة العاطفية الى المرحلة العقلانية في التعبير عن مكوناتها بحيث اصبحت تعبيراتها اكثر عقلانية و تنظيم (46).

8 نهايــة الاضرابــات .

عند تطرقنا لقضيته الاندلاع ظمن محاور الاضراب، كنا قد رأينا ان اشكال اندلاعها و حيثياتها لا تخضع للصدفة ، بحيث ان هناك اسباب او على الاقل ارتباطات بين اشكال الاندلاع و حيثياتها هذه و بعض المكونات الاخرى للاضراب، فهل نستطيع القيام بنفس الشيء عند التطرق لقضية نهاية الاضراب ؟

لعل او قضية تطرح ظمن هذا السياق تتعلق نتائج الاضرابات، و مدى نجاحها اي فشلها .

دراست السيدة بيرو التي تم التطرق لها سابقا توضح لنا ان الاضرابات في فرنسا- في الفترة التي درستها- كانت تميل اكثر الى النجاح و ذلك بعد ان توضح ان مصيرا الاضراب لا يكون النجاح دائما بل هناك الفشل و هناك الصفقة، اذا كان النجاح و الفشل لا غبار عليهما فان الصفقة تكون عندما يكون هناك قبول جزئي بالنتائج، اي يتم قبول بعض المطالب و هي الاجرية عادة في حين يتم رفض البعض الاخر .

اما عن الخصائص السوسيولوجية للاضراب الناجح و الفاشل فان الدراسة المذكورة تخبرنا ان الاضرابات الناجحة هي تلك الاضرابات ذات الكثافة الكبيرة من حيث المشاركة و الطويلة و الاكثر مدة ...الخ اي تتوفر على عكس خصائص الاضرابات الناجحة .

دون ان تنسى الباحثة ان تقول لنا ان اضرابات العمال المؤهلين اكثر نجاحا من اضرابات العمال الغير المؤهلين التي تكون اقل تنظيم من الاولى و اخيرا فان الاضرابات الهجومية و ذات المطالب المتعددة اكثر نجاحا من الاضرابات الدفاعية و ذات المطالب الاحادية .

ان هذه الصفات التي ترتبط بفشل او نجاح الاضراب، تعني في المقام الاخير ان مفهومي الفشل و النجاح يعنيان الكثير من الناحية السوسيولوجية ، فالنجاح لا يأتي اعتباطا بل هو نتيجة منطقية لما سبقته من خصائص.

قد عرفنا فيما سبق الارتباطات الموجودة بين نتيجة الاضراب و خصائص الاضراب الاخرى، و السؤال الذي نحاول الاجابة عنه الأن هل تتحدد نتيجة الاضراب بخصائصه الذاتية فقط كاضراب ام هناك عوامل اجتماعية و سياسية و اقتصادية عامة لها تأثير كذلك في تحديد نتائج الاضراب؟

السيدة بيرو تجيب بالايجاب عن هذا السؤال ، نفس النتيجة تتوصل لها دراسة فرنسية اخرى عن الاضرابات التي عرفها المجتمع الفرنسي في الستينات و السبعينات من هذا القرن

حتى و لو كانت هذه الدراسة تتخطى قضية نتائج الاضرابات المباشرة لتتحدث عن النزعة الى التفاوض، هذه النزعة الى التفاوض من قبل الطرفين الاجتماعيين الاساسين التي تتأثر بلا شك بالظرف الاقتصادي لأن التنازلات مثلا تكون اسهل في وضعية التضخم المالي و لا تقتصر علاقة النزعة الى التفاوض مع الظرف الاقتصادي ، بل تملك علاقات كذلك مع نوعية المؤسسة و القطاع القانوني و نوعية التسيير، و حتى نوعية النقابة .

و هكذا نجد ان مؤسسات القطاع الخاص اكثر نزوعا الى التفاوض من مؤسسات القطاع العام نفس النزعة الى التفاوض نجدها عند المؤسسات ذات التسيير الفردي اكثر من المؤسسات ذات التسيير الجماعي.

اما على مستوى النقابات فنجد ان تلك المتواجدة في القطاع الخاص اقل نزعة الى التفاوض من تلك المتواجدة في القطاع العام. كما نجد ان نقابة *CGT* اكثر نزعة الى التفاوض من نقابة *C.F.D.T* .

ان وجود علاقات مابين نتائج الاضراب او النزعة الى التفاوض و بين بعض المتغيرات لا تعني ان هذه العلاقات تتحكم كليا في نتائج الاضراب، لأن هذا الاخير عملية انسانية لا يمكن التحكم كلية في نتائجها.

ان هذه الرؤية اللاميكانيكية او المرنة هي التي ادت بالدراسات الى التطرق الى نتائج الاضرابات من زاوية اخرى، هذه الزاوية التي تنطلق من ان الاضراب لا يمكن للمتغيرات المذكورة اعلاه ان تتحكم فيه لأنه لا يخضع لها و بالتالي لابد من دراستها انطلاقا من قواعد اللعب (47) . فلا يكفي ان تكون هناك مطالب مقبولة او اضراب طويل و منظم حتى تكون النتائج ايجابية بالنسبة للعمال ، فنتائج الاضراب تعتمد على متغيرات لا يمكن التحكم فيها دائما.

و على العموم فان العيب الاساسي لهذا النوع من الدراسات هو امبريقيتها المفرطة و بالتالي عدم التمكن من التحقق من فرضياتها بصفة مطلقة او حتى قريبة من المطلق، كذلك ان الدراسة اعتمدت على عينة قليلة من الاضرابات حتى يتم التحقق منها.

و على العموم فان ميزة هذه الدراسة هي انهاأكدت من جديد على اهمية العامل الانساني في الاضرابات، التي تبقى كأي عمل انساني اخر من الصعب التحكم فيه و بالتالي في نتائجه. و لذا كان من الضروري على الدراسات الاهتمام بهذا الجانب و عدم السقوط في التحديدية .

السحطة الاجتماعية - السياسية

الهوامش :

1) ADAM.G et J.REYNAUD : Conflits du travail et changement social , PARIS , PUF 1978 P.110.

2) DUBOIS Pierre : in Revue des affaires sociales : Recherches statistiques et monographiques sur les grèves . Avril - Juin 80 P. 37.

3) GOETZ. GIREY .R : Le mouvement des grèves en FRANCE . PARIS SIREY 1965 P.15.

4) DUBOIS Pierre : in Revue des affaires sociales .... P. 37.

5) SHORTER E.L . TILLY.C : Strike in FRANCE 1830 - 1968. LONDRES . CAMBRIDGE University Press 1974 .

6) CAIRE .G : La grève ouvrière . PARIS Editions Ouvrières Colle . Relations Sociales 1978 P.50.

7) ZAPATA Francisco : Les conflits du travail au CHILI de 1946 à 1973 . in"Problèmes d'AMERIQUE LATINE " CNRS . PARIS N°4/81

8) من جملة رواد هذه الفرضية نذكر الدراسات هذه

KNOWLES K. : Strikes : a study in industrial conflict . OXFORD . Blackwell 1952

ROSS. A-M HARTMAN P.T : Changing Patterns of industrial Conflict , NEW-YORK Willey and sons 1960 .

9) يمكن الرجوع الى البعض من هذه الانتقادات في المرجع التالي

CAIRE G. : La grève ouvrière PP 130 . 136

10) DUBOIS Pierre : Recherches statistiques ....P.38.

11) ADAM G et J REYNAUD : Conflits du travail et change.....
...... P 32 .

12) CAIRE G : La grève ouvrière P.157

13) دراسة S. DASSA التى اشارت لها مقالة P. DUBOIS المذكورة سابقا
ص 40

S. DASSA : Les grèves de 1976 PARIS CNAM .
Laboratoire de sociologie de travail et des relations professionnelles 1978 .

14) EISELE C.F : organisation size, technology and frequency of strikes : industrial and labor relations review .
Juillet 1976 PP. 560 - 571
Cité par CAIRE G .... P.158.

15) DUBOIS Pierre : Recherches, statistiques et P.40

16) PERROT M. : Les ouvriers en grève , FRANCE 1871 - 1890
PARIS., Mouton 1973 2 Volumes PP. 313 - 317.

17) المرجع السابق ص 318 ـ 330

18) نفس المرجع اعلاه

19) نفس المصدر اعلاه ص 318

20) المرجع السابق ص 344 ـ 338

21) KERR C. SIEGE A : The interindustry propensity to strike an international comparison , in kornhauser A.
industrial conflict , NEW-YORK . Cité par CAIRE P.136
Mc Graw Hill 1954.

22) من نقائص هذه الدراسة انها لا زالت لا توضح الفروق بين الفئة و القطاع الاقتصادي

23) SHORTER E . TILLY C : Strikes in FRANCE 1830 - 1968. LONDRES - Cambridge University Press 1974.

24) DUBOIS Pierre : Les ouvriers divisés . Presses de la fondation nationale des sciences politiques 1981. PP. 160 - 197 .

25) خاصة ص 262 من الجزء الاول من الدراسة

26) TREANTON J.R in : Traité de sociologie de travail P.192

27) DURAND C : Revendications explicites et revendications latentes . in Sociologie du travail PARIS N°4/73 ED . SEUIL

28) DURAND C DUBOIS P : La grève. PARIS Armand Colin 1975 P.19

29) DURAND Michelle : La grève, conflit structurel, système de relation industriel ou facteur de changement . in Sociologie du travail 3/79 PP.274 - 296

30) فيما يخص يوغسلافيا انظر هاتين الدراستين

Mecheline de FELICE : La signification de la grève dans le système social Yougoslave . in Revue d'études comparatives Est-Ouest . ED CNRS N°4/1984

NECA JOVANOV : La grève et le projet autogestionnaire en YOUGOSLAVIE. in Sociologie du travail N°4/80 .

31) انظر على سبيل المثال الحالة الشيلية التى تطرقت لها هذه الدراسة

ZAPATA Francisco : Les conflits du travail au CHILI de 1946 à 1973.

32) SAPIR Jacques : Travail et travailleurs en URSS . Collections Repères ED La Découverte 1984 PP.110/116

33) GOETZ . GIREY : L es mouvements de grève en FRANCE PARIS SIREY 1965 PP.119 - 146.

34) DUBOIS Pierre : Recours ouvriers, évolution technique, conjoncture sociale . Librairie Armand COLIN P.71.

35) اغلبية الدراسات النظرية المذكورة ظمن مراجع هذا البحث تقوم بذلك

36) خاصة ص 120 _ 121

37) المرجع المذكور سابقا ص 42(

38) دراسة السيدة ميشال بيرو السابقة ص411.

39) BIBES G CAPDEVIELLE J. MOURIAUX R : Les grèves sauvages en FRANCE . L'Univers politique 1970 P. 327- 355 Cité par G.CAIRE P. 28 - 29

40) ERBES SEGUIN Sabine : Le déclenchement des grèves de MAI 1968 , in Sociologie du travail N°2/70 P 177-189.

41) NECA JOVANOV : La grève et le projet autogestionnaire en YOUGOSLAVIE . in Sociologie du travail N° 4/80.

42) المصدر السابق ص 413

43) انظر دراسة بيرو ص 450 _ 481 الجزء الثاني

44) انظر على الخصوص

CAIRE GUY P. 189 - 199.

45) كل الدراسات النظرية المذكورة في هذا البحث تطرقت كذلك و خاصة بحث السيدة بيرو ص 545 _ 644

46) على سبيل المثال بعض الاضرابات الفرنسية مثل اضراب عمال ليب (LIP)

47) G.ADAM , JD. REYNAUD : *Conflits du travail et changement social* . PARIS . ED PUF 1978.


الفصل الثاني

2 - المحيطة الاقتصادية .

1 مقدمة .

ان التحليل الاقتصادي للاضرابات يعيد طرح المشاكل النظرية و المنهجية التي كنا قد طرحنا البعض منها عند التطرق الى التحليل الاجتماعي - السياسي للاضراب. و على رأس هذه المشاكل العلاقات التى قد يقيمها الاضراب من خلال احد موشراته الهامة و بعض المؤشرات الاقتصادية الكلية او الجزئية .

و لا نذيع سرا في هذا الصدد ان الدراسين الاوائل الذين اهتموا بالاضراب كانوا قد قاموا بذلك من خلال الربط بينه و بين بعض المعطيات الاقتصادية ، فالقانوني الاقتصادي كان من اوائل المتخصصين في الاهتمام بالاضراب و ذلك قبل عالم الا جتماع و السياسي . و من هنا جاءت ضرورة التطرق الى اهم الفرضيات التي استهوت بعض المتخصصين في التناول الاقتصادي للاضراب. هذه الفرضيات التي صادفتها الكثير من الصعوبات المنهجية حول مدى بداية العلاقة السببية بين الاضراب (1) و بعض المؤشرات الاقتصادية التي درستها مثل العلاقة بين الاضراب و التضخم و البطالة و الانتاج الوطني...الخ. و ذلك انطلاقا من ان هذه التساؤلات و هذه الارتباطات لم تجد نفس القبول عند كل الباحثين، لأن هناك من تشكك حتى في جدواها و اهميتها :

الا ان هذا التشكك لن يجعلنا نهمل هذه الدراسات على الأقل لرؤية كيف تم التغلب عليها و ما هي الحلول المنهجية التي اقترحت لحلها .

2 الاضراب و بعض المؤشرات الاقتصادية .

من اهم الصعوبات التي صادفتها الدراسات الاقتصادية للاضراب هي قضية المؤشرات الاقتصادية و اهميتها و المفاضلة بينها فهل البطالة كمؤشر عن الوضعية الاقتصادية اهم ام هي نسب التضخم ، هل هي الاجور ام الاسعار... الخ علما بأن الاحصائيات حول الاضرابات وجدت في بعض البلدان قبل ان توجد احصائيات مماثلة لها حول بعض الظواهر الاقتصادية (2) هذا الوضع الذي زاد في تعقيد الامور .

ان هذه الصعوبات المنهجية هي التي جعلت باحثة مثل ميشال بيرو (3) تحاول الالتفاف حولها و تخطيها من خلال اقتراح مفهوم اخر اشمل و اوسع و هو *LE SENS DE LA CONJONCTURE* اي المعنى المعطى للوضع من قبل العمال ، اي ان المهم هو ليس الوضعية الاقتصادية كما قد تظهر من خلال بعض المؤشرات بل المهم هو المعنى المعطى لها من قبل العمال خاصة مما جعل الباحثة تقول ان اضرابات الفترة التي قامت بدراستها هي اضرابات فترة ازدهار لانه لا يوجد ما يعيق الاضراب اكثر من البطالة و لا اكثر ما يحفزها مثل التشغيل الكلي.

هذا الثراء الذي يقوم العمال بتحسسه من خلال نشاط المخازن في الوحدات الانتاجية و استهلاك المواد الاولية ، و الصفقات التي يقوم بها رب العمل ، بل اكثر من ذلك فان العمال يلاحظون حتى صيحات الفرح التي قد يطلقها رب العمل (4) .

ان هذه الذاتية في قياس الوضعية الاقتصادية لا تمنع الباحثة من التطرق الى المؤشرات الاقتصادية المعروفة و ربطها مع تطور الاضرابات و الخلاصة التي تتوصل لها الباحثة هي ان دراسة معامل الارتباط يبين ان الاضراب لا يقيم نفس الارتباط مع مختلف مؤشرات المرحلة الاقتصادية ، فهو يقيم اي الاضراب اوثق ارتباط مع الاجور الحقيقية ، و الحركة التجارية ، و اسعار الجملة ، في حين ان ارتباطه اقل مع الاجور الاسمية ، و على العكس من ذلك فهناك ارتباط عكسي مع مستوى الاسعار (5).

ان التطور الكبير الذي عرفته الحياة الاقتصادية ، من تطور تكنولوجي هائل الى تشابك في الحياة الاقتصادية هو الذى سهل عملية استحواذ القمة النقابية و العمالية بصفة عامة على الاضراب من حيث تنظميه و اندلاعه ... الخ (6).

هذه الصعوبة التي لا يلاقيها العمال فقط بل يلاقيها الباحث في العلوم الاجتماعية عند التطرق لظاهرة متشابكة مثل الاضراب . هذه الصعوبة في التطرق للاضراب التي يجعل الباحث لا يكتفي بمؤشر واحد او مؤشرات قليلة للتطرق له ، من ذلك مثلا ان المؤشرات الاقتصادية التي در س من خلالها عالم الاقتصاد العلاقة بين موضوع تخصصه و الاضراب ، مؤشرات لا تعد و لا تحصى فزيادة على مؤشرات مثل البطالة و الاسعار و الاجور و الحركة التجارية هناك التطور التكنولوجي ، و المكننة و التمركز الصناعي ، التضخم ... الخ.

رغم التباعد التاريخي الرسمي بين دراسة السيدة بيرو (1871 - 1890) و بين هذه

الدراسة (7) للسيد ا.اندرياني فقد كانت النتائج متشابهة حيث يرى الباحث ان عدد الاضرابات يكون اكثر ارتفاعا في فترات الازدهار، لينخفض في ظروف الانكماش، اما عن جدوى الاضرابات و نتائجها، فيقول ان نجاح الاضراب يكون في علاقة مباشرة مع تكرار الاضرابات، و كثافتها خاصة.

و الخلاصة التي تتوصل لها هذه الدراسة ان عدد الاضرابات يتأثر بطريقة مباشرة بمستوى النشاط الاقتصادي، و بطريقة عكسية بتطور مستوى المعيشة، ... لان العمال يطالبون اكثر عندما تكون الافاق الاقتصادية العامة جيدة، اي عندما تكون وضعيتهم الاقتصادية حسنة (8).

اذن لا جديد فيما يخص النتائج او حتى طرق التناول بين الدراستين، اذ الملاحظ على هذه الدراسات هي كلاسيكيتها، فالجديد لا يكاد يظهر الا فيما ندر. لان اغلبية الدراسات لا تحاول التجديد في الميدان. و حتى اذا كان هناك جديد فانه لا يظهر الا بعد مدة طويلة و بنسبة ضعيفة، و من ظمن هذه الدراسات الكلاسكية التي حاولت التجديد و التعمق في هذا الميدان دراسة قوتز جيبري (9) و ذلك ربما لأن صاحبها قام بدراسات معمقة حول موضوع الاضرابات، علما بأن متخصص في العلوم الاقتصادية، فهذه الدراسة مثلا لم تكتفي بالعلاقة بين بعض المؤشرات الاقتصادية و الاضراب بصفة اجمالية فقط بل دققت في الامر بحيث ربطت بين تطور الاضرابات الفصلي- و ليس السنوي- و بعض المؤشرات الاقتصادية و من خلال هذه العلاقة توصلت الدراسة الى خصوصية التذبذب الفصلي في فرنسا عن بقية الدوال الغربية و ذلك من خلال تمركز العطل السنوية في فصل الصيف و خاصة شهر اوت. هذا التمركز الذي يؤدي الى خلق تمركز مطلبي عند الدخول في سبتمبر (10) .

و رغم ان الدراسة لا تخلو من تأكيد حول النتائج السابقة التي كنا قد تعرفنا عنها الا انه يؤكد فرضية جديدة و هي انه ليس التضخم هو الذي يؤدي الى الزيادة في عدد الاضرابات و انما الذي بفعل ذلك هو تسارع و تأثر النمو الصناعي و الاقتصادي بصفة عامة .

الا ان الدراسة تؤكد انه من الخطورة بمكان التفكير في علاقة سببية من ذلك القول مثلا ان الاجور المرتفعة في قطاع معين سببها ارتفاع النزعة للاضراب في نفس القطاع، او على العكس ان النزعة الى الاضراب مرتفعة لأن الاجور مرتفعة ، الصحيح القول ان هناك اسباب مشتركة تؤثر على الظاهرتين، و من ظمن هذه الاسباب التمركز الصناعي ، الوضعية الجغرافية للمؤسسة ، هيكلة السن داخلها، جنس العمال، نسبة الانخراط في النقابة (11)...الخ.

اي ان الخلاصة التي توصلت لها هذه الدراسة هي انه من الممكن محاولة ربط النزعة الى الاضرابات او كثافتها او مدتها...الخ مع المحيط الاقتصادي العام او الجزئي، لكن هذا الربط لا يعني بتاتا ان هناك علاقة سببية لفترة، قد تصبح من دون مفعول في فترة تاريخية اخرى، و هي من اهم النتائج التي توصلت لها هذه الدراسة من خلال مقارنتها للوضع في فرنسا على الخصوص في فترة ما قبل الحرب العالمية الثانية و ما بعدها.

الدراسات الحديثة زادت في تعميق هذه الرؤية فمنذ الستينات كل الدلائل تشير ان عالم الشغل قد بدأ في التقوقع على نفسه و بدى و كأنه يعيش على وتائره الخاصة (12).

ان هذه النتيجة ليست خاصة بالوضع في فرنسا التي تملك بالتأكيد خصوصيات في هذا الميدان، بل يمكن تعميم هذه النتيجة على كل الوضع في اروبا الغربية و الولايات المتحدة الامريكية، و هذا ما قامت به احدى الدراسات (13) التي ترى ان الوضع في هذه المجتمعات خاصة منذ 1968 يؤكد ان العلاقات بين المحيط الاقتصادي و الاضرابات تكاد تنعدم تماما. ذلك ان الدراسات في هذا الميدان تؤكد ان الانظمة الاجتماعية تجد عداوة اكثر من قبل الاكثر استفادة منها، و الاقل استفادة لأن النمو الصناعي لا يحل المشاكل التي يطرحها و هكذا نجد ان المستفيدين من النمو الصناعي و ضحايا هذا النمو يشتركان في عداوتهم الكبيرة للمجتمع باحثين عن مجتمع من دون ظغوط و لا ندرة (14).

اذن الخلاصة الجزئية التي يمكن الخروج بها انه لا يوجد اجماع دائما حول العلاقة اقتصاد-اضراب و ان هناك اقرار حديث بعدم جدية هذه العلاقة في المطلق، هذا زيادة على صعوبة تحديد هذه العلاقة.

3 النتائج الاقتصادية للاضراب .

نقطة اخيرة نحاول التطرق لها ظمن التحليل الاقتصادي للاضراب، تتعلق بالنتائج الاقتصادية للاضراب، فاذا كان الوضع كما عرفنا فيما يخص الاسباب الاقتصادية للاضراب، فما هي خصائص الوضع فيما يخص النتائج الاقتصادية للاضراب.؟

الدراسات العلمية في هذا الصدد واضحة و لا غبار عليها، فاذا اخذنا فرنسا كمثال و اضراب 1968 تحديدا و هي اضرابات اشتهرت بطولها و كثافتها، فان نتائجها الاقتصادية لا تكاد تذكر و الارقام هنا لا ثبات ذلك، و للمقارنة فقط فان انتاج سنة 1968 ذاتها كانت احسن من انتاج 1967 نسبة 4،5 ٪ و ذلك ببساطة انه قد تم تعويض نقص الانتاج الملاحظ في شهري

مايو جوان (15) . هكذا كان الوضع على المستوى الوطني العام . اما على المستوى المحلي اي المؤسسة ، فان الوضع يختلف لأن الاضراب يمكن ان يؤدي الى خسارة لا يمكن تعويضها في الانتاج و على الاقل يمكن ان تؤدي الى تأخير جدي في النمو (16)

اذن لابد من التحفظ في القول عندما نقول ان نتائج الاضرابات الاقتصادية ضعيفة لأن الوضع يختلف في المؤسسة عنه على المستوى الوطني، و هذا ما حذى بالبعض الى مقارنة الاضراب بظواهر اجتماعية اخرى مثل التغيب ، و النتيجة كانت ان الاضراب اضعف 100 مرة من التغيب من حيث نتائجه في فرنسا (17) .

و ذلك لأن الاضراب كظاهرة لا يمس في الاوقات العادية الا مؤسسات قليلة و عمال قليلين بالمقارنة مع التغيب مثلا الذي يمس كل المؤسسات تقريبا .

الخلاصة الجزئية حول النتائج الاقتصادية للاضراب، هي ان الاضراب ليس ظاهرة اقتصادية مهمة من حيث نتائجه خاصة على المستوى الوطني، مع الاقرار هنا ان الدراسات تعرف صعوبات كبيرة في تحديد النتائج الاقتصادية للاضراب بدقة ، الامر المختلف على مستوى المؤسسة ، اين هناك سهولة اكثر في حصر نتائجه الاقتصادية .

ان لااقتصادية الاضراب هذه اذن هي التى ادت بالدراسات الى التوجه نحو الاطار الاجتماعي - السياسي للاضراب.

التحليل الاقتصادي للاضراب

الهوامش :

1) عندما نقول اضراب قد يكون المقصود احدى مكونات الاضراب فقط كالمدة او الاندلاع او الكثافة ...الخ فالكلام عن الاضراب ككل لم يعد مستساع كثيرا من قبل المتخصصين.

2) انظر المرجع التالي *ANDREANI , E Grèves et Fluctuations*
La France de 1890 à 1914 . Paris, Cujas . 1968 p. 5
Cité par Carse GUY : La grève ouvrière p. 120

3) دراسة السيدة بيرو السابقة ص 54 _ 55.

4) الدراسة السابقة ص 139.

5) الدراسة السابقة ص 132.

6) الدراسة السابقة ص 148.

7) *ANDREANI . E , Grèves et Fluctuations ,*
La France de 1890 à 1914
Cité par GUY Carse : la grève ouvrière
Editions ouvrières , Colle Relations Sociales 1978 . P . 121

8) نفس المصدر و نفس الصفحة السابقة .

9) *GOETZ - GIREY : Le Mouvement des Grèves en FRANCE*
ED. . SIREY . Paris 1965

10) المصدر السابق ص 96.

11) المصدر السابق ص 144.

12) دراسة V .SCARDIGLI : Les Grèves dans L'économie Française
in Consommation Juillet - Sep 74
P 94 - 95
Cité par C . GUY P. 122

13) دراسة G.ADAM ,J.D . Reynaud : Conflits du travail et
changement social .
Social .P.U.F . 1978 . P.33 - 34

14) المرجع السابق ص 25 .

15) DUBOIS. Pierre : Recherches , statistiques et monographiques
sur les grèves.
in Revue Française des affaires sociales. Avril - Juin 80.

16) المصدر السابق ص 36 .

17) المصدر السابق ص 29 .

الفصل الثالث

- المحطة القانونية .

1 مقدمة :

ليس في نيتنا الحوض في دراسة الاشكال الاولى و المظاهر الاولية للاضراب في العالم لأن الغرض هو اعطاء لمحة قصيرة و مركزة حول الوضعية القانونية التى يحتلها الاضراب في بعض التشكيلات الاقتصادية - الاجتماعية ، منطلقين من فرضية عامة ، مفادها ان الوضعية القانونية التى يحتلها الاضراب في اي مجتمع يمكن ان تكون مؤشر عن الخصوصيات الاجتماعية - السياسية التاريخية لاي مجتمع، فاذا كانت مثلا كل الدول الغربية الرأسمالية الان تعترف بالاضرابات فان تاريخ هذا الاعتراف، و شكله و المكانة التى يحتلها الاضراب ظمن العلاقات الاسياسية ، ليست دائما من نفس النمط لأن التاريخ الاجتماعي السياسي ، لكل بلد له مميزات تجعله يختلف عن البلد الاخر، دون ان يعني ذلك نفي نقاط التشابه الموجودة اصلا و التى لابد من اخذها بعين الاعتبار عند التطرق للموضوع، نفس الشيء بالنسبة للدول ذات الاقتصاد المخطط التى يتميز؟ الاضراب فيها بمكانة خاصة مشتركة فيما بينهما. الا ان الخصوصيات واردة جدا هنا كذلك.

و لهذا الغرض فاننا سنأخذ كمثال وضعية الاضراب في المجتمع الفرنسي لتتبعها تارخيا على ان نقوم بعد ذلك بالتطرق الى الاختلافات الموجودة - فنقاط التشابه كذلك - ظمن دول المعسكر الغربي. لننهي التحدث عن هذه المحطة القانونية بالتطرق الى وضعية الاضراب في المجتمعات المسماة بالاشتراكية .

2 الاضراب و مكانته القانونية في المجتمع الفرنسي .

يمكن تقسيم المكانة القانونية للاضراب في المجتمع الفرنسي الى ثلاث مراحل رئيسية ، و تتميز المرحلة الاولى بان الاضراب كان فيها ممنوعا قانونيا و تستمر هذه المرحلة الى سنة 1864. اما المرحلة الثانية فتستمر حتى 1946 اين كان الاضراب فيها ينظر له كخطأ تعاقدي في حين ان المرحلة الثالثة و التي تبدأ بنهاية الحرب العالمية الثانية فتتميز بقونونية الاضراب اين اعترف دستور 1946 في ديباجته بحق الاضراب.

و من المهم ان نعرف هنا ان المضرب كان يلاقي عقابا شديدا في المرحلة الاولى، فمصيره كان السجن او النفي او حتى الاعدام في بعض المرات [1]. هذه الوضعية التى لم تتحسن بل زادت تعقيدا و سوًا بعد الثورة البرجوازية الفرنسية. لأن الاضراب اصبح فيها معاقب بطريقة مزدوجة، اولا كتجمع ممنوع و ثانيا كتجمع يهدف الى توقيف العمل [2] ان هذه المعاداه من قبل الثورة البرجوازية للاضراب هي التى جعلت البعض يقول ان المجتمع لم يكن ناضج في ذلك الوقت لمثل هذا التطور، لأنه كان مهتم فقط بعدم التساوي ذو الصبغة القانونية [3] او ان روح الرأسمالية في بدايتها خاصة كانت معادية للمصالح الجماعية فالمبدأ الاول هو الفردية بكل ابعادها اما المبدأ الثاني فهو الليبرالية الاقتصادية و التى كان ينظر لها انها تطبق نتيجة الاتفاق الحر [4].

ان هذه النظرة تفقد الكثير من صحتها اذا عرفنا مثلا ان تنظيمات ارباب العمل، رغم معاداه الدولة البرجوازية لها انطلاقا من هذا المنظور لم تكن تلاقي نفس المعاملة من قبل اجهزة القمع ، مثل تنظيمات العمال و لاعطاء مثال عن ذلك فقط يكفي ان نشير انه قد تم سجن 10.000 عامل خلال فترة 1825 ـ 1864 في فرنسا بتهمة القيام باضراب. [5]

المرحلة الثانية في فرنسا تميزت بالاعتراف المتحفظ بالاضراب . هذا الاعتراف الذي كان متسرعا نوعا ما مما يوضح اهدافه السياسية، فقد تم الاعتراف بحق الاضراب (1864) قبل الاعتراف بحق التنظيم (1884). ان هذا الاعتراف بالاضراب لم يلغي صفة الخطأ على الاضراب لأنه لا زال يعرض القائم به الى الطرد من العمل، بل حتى تعويض رب العمل عن الغاء عقد العمل [6]

المرحلة الفرنسية الثالثة التي تميزت بالاعتراف الدستوري بحق الاضراب من خلال ديباجة دستور 1946 . و رغم المناقشات القانونية الواسعة التي استمرت طويلا حول مدى دستورية حق الاضراب فان كل الدارسين يؤكدون على اهمية التذكير بحق الاضراب كمبدأ دستوري حتى و لو كانت ظمن الديباجة، هذا المبدأ الدستوري الذي تدعم بفعل صدور عدة قوانين اخرى مثل قانون 1950 الذي اكد على ان الاضراب لا يلغي عقد العمل و ذلك عكس ما كان سائعا قبل ذلك.

هذا القانون الاخير الذي لم يعطي تعريفا واضحا للاضراب و الاخطاء الكبرى بل ترك ذلك للقاضي الذي يقوم بالتحقق من وجود هذه الاخطاء.

ان هذا الوضع الفرنسي الخاص هو الذي ادى بالبعض الى القول ان هناك نقص من حيث التشريع في ميدان الاضرابات (7). هذا النقص الذي لم يمنع المشرع من منع بعض انواع الاضرابات مثل الاضرابات المتحركة ، كما لم يمنعه من منع بعض الفئات من حق الاضراب (موظفي الامن القضاء، حراس السجون ...الخ).

الا ان و المهم في ذلك ان هذه الانواع من الاضرابات لا زالت موجودة ، كما ان هذه الفئات الممنوعة قانونيا من الاضراب لا زالت تقوم به. و هذا معناه ان الاضراب قبل ان يكون قانونا فهو ممارسة اجتماعية يصعب الغائها او حتى التحكم فيها كليا.

هذا الواقع الاجتماعي المتحرك هو كذلك الذي ادى بالمشرع ابتداءا من 1946 الى اصدار عدة قوانين منظمة و ظابطة لهذا الحق، هذه القوانين التى تعكس ميزان القوى الاجتماعي - السياسي في فرنسا و على سبيل المثال فقط الاجراءات الاخيرة و المحاولات للحد من حق الاضراب في سنة 1986 - 87 بعد رجوع اليمين الفرنسي للسلطة ، و الضعف الذي اعترى النقابات الفرنسية و الذى ظهر خاصة من خلال التناقض الكبير في عدد العمال المنخرطين في النقابات العمالية.

و على العكس من ذلك تماما فوجود حركة عمالية ، و نقابية قوية مع سيطرة احزاب اليسار على السلطة (36 - 81) قد ساعد كثيرا في اصدار قوانين مشجعة لحق الاضراب .

3 الاضراب و مكانته القانونية في الغرب الراسمالي :

بعد ان تعرفنا على النموذج التاريخي الفرنسي، علينا الان تعميم نظرتنا لمجموع اروبا الغربية لدراسة المكانة القانونية للاضراب في هذه المجتمعات. هذه المكانة التي تتميز بخصوصيات وطنية لاجدال فيها مما يعني القضاء على فكرة بل مكانة نموذجية اروبية، دون ان يعني هذا اين لا توجد امكانيات تشابهة، هذه الاختلافات - الوطنية - و هذا التشابه العام ، الذي يعكس الخصوصيات الوطنية في الميدان الاقتصادي و الاجتماعي - السياسي و حتى الثقافي في نفس الوقت الذي يعكس فيه التشابه الموجود، نقاط الالتقاء الموجودة لا محالة بين هذه المجتمعات في مختلف الميادين.

هذا الاختلاف و هذه الخصوصيات الوطنية التى ادت باحد الباحثين الى القول ان هناك فسيفساء قانونية (8).

فاذا اخذنا مثلا الشكل الذي اعترف به المشرع بالاضراب من الناحية القانونية، فنجـــد ان هناك اختلاف بين مجموعتين من الدول، المجموعة الاولى من الدول الاروبية و التى اعترفت دستوريا بهذا الحق، و ذلك مهما كان شكل هذا الاعتراف الدستوري و هذه الدول تظم فرنسا ايطاليا، و نسبيا المانيا اين اعترفت بعض المقاطعات كذلك دستوريا و اخيرا اللكسمبورغ التي اعترفت بالحق النقابي دستوريا و ظمنيا بالتالي بحق الاضراب (9) .

اما المجموعة الثانية فتتميز بان الاعتراف بحق الاضراب لم يكن فيها من قبل الدستور ، بـل قامت بهذه المهمة قوانين خاصة او اعتبر حق الاضراب حق عام يدخل ظمن الحقوق العامـة الاساسية و تظم هذه المجموعة دول مثل بلجيكا، هولندا، الولايات المتحدة الامريكية .

المقياس الثاني الذي يمكن لنا من خلاله التعرف على الخصوصيات الموجودة بين الـدول الغربية الرأسمالية في مجال الاعتراف بحق الاضراب ، هو موقف هذه الدول من الاضراب فـي القطاع العمومي و الادارة* بصفة عامة و من هذه الزاوية كذلك يمكن ان نقسم الدول الغربيـة الى مجموعتين كبيرتين ، الاولى و تظم دول مثل فرنسا، ايطاليا ، بريطانيا، و هي تسمـح بالاضرابات في هذه القطاعات حتى و لو كانت تشترط بعض الشروط مثل الانذار المسبـق او ضرورة التفاوض و التحكيم قبل الالاجوء الى الاضراب .

في حين نجد ان المجموعة الثانية و تظم بلجيكا و سويسرا و المانيا و التى تعارض هـذه الانواع من الاضرابات بشدة ، حيث نجد ان بلد مثل المانيا يعتبر قيام باضراب في الادارة العامة منافي لواجب الوفاء الدستوري (10) .

المقياس الثالث و الاخير الذي نتعرف من خلاله على الخصوصيات الوطنية الغربية فـي المجال التشريعي للاضراب، يمكن حصره في نقطتين ، الاولى و هي تلك الفروق الموجودة بين الدول التى تفرض التحكيم و الدخول في مفاوضات او اعطاء مهلة قبل القيام بالاضـراب، و المجموعة الثانية التى لا تفرض هذه الشروط قبل الاضراب كعينة عن الدول الاولى نجـد الدول الاسكندنافية و بلجيكا و بريطانيا، اما دول المجموعة الثانية فتظم فرنسا و ايطاليـا على الخصوص . ان اختلاف الدول الاروبية و الغربية بصفة عامة نجد في الاختلاف الموجـود الذي تقيمه بعض الدول بين الاضرابات الشرعية و اللاشرعية، حيث نجد دول مثل بريطانيـا و الولايات المتحدة الامريكية تفرق بين الاضرابات الشرعية التى تقوم بيها النقابات وتكون منظمة من قبلها، و الاضرابات غير الشرعية ، و هي الاضرابات المتوحشة، في حين نجـد ان

هذه الفروق غير موجودة في دول اخرى مثل دول اروبا الجنوبية الغربية .
الخلاصة الجزئية التى يمكن الخروج بها من هذه العجالة ان هناك فروق تكاد تكون جوهرية على المستوى القانوني بين الدول الغربية ، هذه الفروق التى لا يمكن ان تخفي عن التشابه الضروري و هو المهم حسب رأينا و المتعلق بالاعتراف القانوني بالاضراب. هذه الاختلافات التى يمكن ارجاعها الى عدة عوامل اجتماعية - سياسية ، من ذلك مثلا نوعية نظام الحكم و دور الاحزاب بمختلف عقائدها و نوعية التنظيم النقابي ، و مكانة هذا الاخير في المجتمع ...الخ .

4 الاضراب و مكانته القانونية في الدول الاشتراكية .

بعد ان تعرفنا على المكانة المختلفة التى يحتلها الاضراب في المجتمعات الغربية ، و نقاط الالتقاء الموجودة كذلك، و بعد ان تعرفنا على البعد التاريخي لهذه المكانة من خلال المثال الفرنسي و الذي يبق عاجز عن تمثيله لكل هذه المجتمعات لأن خصوصياتها الحالية تعني بالضرورة خصوصية تاريخية اكثر عمق، نحاول الأن التطرق الى مكانة الاضراب القانونية في المجتمعات ذات الاقتصاد المخطط او تلك المسماة بالاشتراكية.
الميزة الاساسية المشتركة التي يميز هذه الدول هي منعها للاضراب حتى و لو كان هذا المنع ليس واضحا ، اي انه لا توجد قوانين صريحة تمنع الاضراب، اي ان هناك اهمال و تجنب للكلام عن الاضراب، كأنه يعتبر انه غير موجود في هذه المجتمعات، فالرئيس اليوغسلافي السابق جوزيف تيتو يصرح عندما حصلت اضرابات في يوغسلافيا . ضد من يحاولون القيام بالاضراب؟ ضد انفسهم ؟ هذه الاشياء لا يمكن القبول بها (11) .
اذن فالاضراب حسب هذه النظرة ، لا يمكن تصور حتى وجوده لانه لا منطقي. فهل يعقل ان يقوم العمال باضراب ضد دولتهم اي في النهاية ضد انفسهم ؟
ان هذه النظرة الايديولوجية هي المسيطرة في كل الدول المسماه اشتراكية ، و حتى في ذلك الدول الاكثر تسامح مثل بولونيا و يوغسلافيا ، هذا التسامح الذي لم يكن هدية من قبل الانظمة الحاكمة ، بل جاء كنتيجة لتواجد الاضرابات بكثرة في هذه المجتمعات، مما جعل ان هناك تسامح نسبي معها .

و هو ما يؤكدان القانوني في نهاية الامر ما هو الا انعكاس للاجتماعي. هذا التسامح الـــذي يمكن تلمسه من خلال المثال اليوغسلافي اين اصبح الكلام عن الاضرابات ممكنا ، حتى على اعمـدة الصحافة الرسمية ، بل اكثر من ذلك فهناك مناقشات رسمية ، و على مستوى عال للاضراب (12) هذا التسامح الذي لا نجده في دول اخرى مثل الاتحاد السوفياتي مثلا اين يمنع الكلام عـــن الاضراب حتى، و اين يكون القمع هو سيد الكلمة في نهاية الامر (13) .

اما عن الاجهزة المكلفة بحل الخلافات التى قد تحصل في هذه الدول. في ميدان الشغـــل فالملاحظ عنها هي سيطرة الهياكل الحزبية و الادارية عليها مما يجعل الاضراب في هذه الدول لاخيار لها الا ان تكون اضرابات متوحشة (15) .

ما هي الخلاصة الجزئية التى يمكن الخروج بها من خلال هذا التطرق الذي قمنا به للمكانـــة القانونية للاضراب في بعض المجتمعات و الانظمة السياسية المختلفة ؟

لعل الشيء الاساسي هنا هو ان الاضراب و مكانته القانونية ليس معطى نهائي ، فمكانـــة الاضراب القانونية في اي مجتمع هي محطة صراع اجتماعي و سياسي و بالتالي فان وضعيتـــه القانونية لا تتحدد الى الابد و مرّة واحدة ، هذا من جهة ، من جهة اخرى فان هذه المكانـــة التى يحتلها الاضراب لها علاقة بالارث السياسي و النقابي لاي مجتمع و اخيرا فان الاضراب من حيث مكانته القانونية يمكن ان تعكس مكانة الطبقة العاملة و الهياكل النقابية و السياسيـة التابعة لها في اي مجتمع .

نفس الوضع تقريبا تعيشه الدول العربية (14)، التى يمكن تقسيمها الى قسمين رئيسييـــن، فهناك اولا مثل الجزائر ، العراق، سوريا، مصر ، التى تسمح بالاضراب في القطاع الخاص. اما القسم الثاني و يظم اغلبية الدول الغربية ، فالاضراب فيه ممنوعا و محاربا فيها .

بل اكثر من ذلك فالبعض من هذه الدول لا يتوفره حتى على ابسط القوانين الاساسية حـــول الحق النقابي و الظمان الاجتماعي...

و حتى تلك الدول التى تقر بشرعية الاضراب في القطاع الخاص، فان القيام به ليس مـــن الامور البسيطة ، مما يجعل الاعتراف القانوني به من دون معنى تقريبا .

المـحـطـة القـانـونـيـة

الـهـوامـش :

1) من جملة الدراسات التى تكلمت عن مكانة الاضراب القانونية في فرنسا نذكر هاتين الدراستين :

Hélène SINAY: La grève : ED DALLOZ . PARIS 66
- LATOURNERIE . R, Le Droit Français de la grève SIREY 1972.

2) *Hélène SINAY: La grève P.92.*

3) المرجع السابق ص 93.

4) *Guy CAIRCE P.56.*

5) المرجع السابق ص 58.

6) *Hélène SINAY : La grève P.96*

7) *ADAM. G - J.D REYNAUD : Conflit de travail et changement social . P.U.F 1978 . P.44*

8) *G. ADAM : Histoire des grèves P. 113.*

9) *Hélène SINAY : La grève P.115 .*

10) المصدر السابق ص 118.

11) *Micheline de FELICE : La signification de la grève dans le Système Social Yougoslave . in Revue d'études Comparatives Est - Ouest . N° 4 ED. CNRS 1984.*

12) انظر بعض المقالات التى بدأت في التعرض للاضرابات في يوغسلافيا و من ظمنها المقالة المذكورة اعلاه زيادة على هذه

Neca JOVANOV : La grève et le projet autogestionnaire en Yougoslavie " in Sociologie du Travail N°4/80.

13) Jacques SAPIR : Travail et Travailleurs en URSS.
ED. La Découverte , 1984.

14) انظر الدراسة التى صدرت عن مكتب العمل العربي: المعهد العربي للنقابة العمالية
و بحوث العمل بالجزائر تحت عنوان: حول تشريحات العمل العربية .
الجزائر 1981 . ص 19 _ 45)

* انظر على الخصوص هذه الدراسة :

M. OZAKI : Les relations professionnelles dans la Fonction Publique .
2) les Conflits du Travail et leur règlement :
in Revue Internationul du travail 1987 N° 4 .
P. 455 - 475.


الفصل الرابع

المحطة الاحصائية

1 طرق و مشاكل جمع الاحصائيات .

لعل من المشاكل التي تطرح بنفسها بحدّة عندما يتعلق الأمر بدراسة الإضرابات هو مشكل توفر الاحصائيات حولها .

و هكذا نجد ان التاريخ يعلمنا ان هناك علاقة بين الاعتراف بالاضراب اي مكانته القانونية بصفة عامة ، و بين وجود الاحصائيات التي تتكلم عنه ، و توفرها . ذلك ان الدول خاصة الغربية منها التي اعترفت قانونيا بالاضراب ، عملت على توفير هياكل لجمع معلومات احصائية حوله ، حيث نجد ان الهياكل المكلف بجمع المعلومات الاحصائية حول الاضرابات قد كون في الولايات المتحدة في سنة 1880، اما بريطانيا فقد ظهر هذا الهيكل في 1888 ليأتي بعد الجهاز الالماني الذي أنشأ في 1892 . اما في بلجيكا فقد ظهر ديوان العمل المكلف بذلك ثلاث سنوات بعد الالماني اي في سنة 1895، ثم يأتي اخيرا النمساوي في 1898 و اخيرا الايطالي الذي تأخر نوعا ما و لم يظهر الا في سنة 1902 [1] .

اما عن محاولات التنسيق الدولية في هذا المجال ، فقد بدأت مباشرة بعد الحرب العالمية الاولى، اي بعد الانتهاء من انشاء الهياكل بذلك على المستوى الوطني، و قد قام بمهمة التنسيق هذه الديوان الدائم للمعهد الدولي للاحصاء و المكتب الدولي للعمل [2] .

و لكن هل كان من الضروري انتظار وجود الهياكل حتى يتم التطرق الى دراسة الاضرابات و ما هو البديل حتى مع وجود هذه الهياكل ؟

الدراسات التاريخية تبين ان المتخصصين و المهتمين بهذا النوع من الدراسات وجدوا البديل في الصحافة التي كانت تهتم بنضالات العمال و تتابعها مما جعلها مصدر لا بأس به في هذا المجال كما ان الدارسين قد توجهوا صوب الصحافة النقابية التي قامت بنفس الدور، اما على المستوى الرسمي، فبعض الدارسين استفادوا كثيرا من التقارير الرسمية التي قام بها القضاء او الشرطة حول الاضرابات.

و بالطبع فان هذه المصادر لا تخلو من عيوب فهناك العيوب الناتجة عن التحيز الايديولوجي او الاعلامي الذي قد نجده لدى الصحافة العمالية و اليسارية بصفة عامة .

اما عيوب الاحصائيات الرسمية مثل القضاء و الشرطة، فان عيوبها قد تكون اخطر بحيث لا يستبعد الا تهتم هذه الوثائق الا بالاضرابات السياسية او الكبرى، مما يجعلها لا تهتم بالاضرابات الصغيرة و المطلبية. كما انها قد تهتم بالمحرضين دون اهتمامها بجموع العمال المضربين (3).

اذن هناك عيوب موضوعية لا يمكن تجنبها عند الاعتماد على هذا النوع من الوثائق. يبق ان نشير هنا ان هذا لا يعني ان الهياكل الرسمية المكلفة بجمع المعلومات، تخلوا من بعض النقائص و هو الموضوع الذي سنتطرق له عند الكلام عن اهم المؤشرات الاحصائية المستعملة عند التطرق للاضراب.

2 بعض المؤشرات الاحصائية.

يستحيل على اي دارس لظاهرة الاضراب و في اي مجتمع كان، و مهما كانت زاوية تطرقه ان يتجاهل المعلومات الاحصائية و ذلك راجع لكون الاضراب ظاهرة كمية اساسا و للقيام بهذه الدراسات لجأ الباحثين الى تكوين عدة مؤشرات احصائية، سنحاول تقديم اهمها الآن و لنبدأ بالبسيطة منها.

المؤشرات البسيطة:

2-1 عدد الاضرابات : *La Fréquence des Grèves*

و بالطبع فان الاضرابات او تذبذبها يمكن حسابه سنويا او شهريا او فصليا...الخ، و رغم البساطة البادية على هذا المؤشر الاساسي فان بساطة هذه تخفي واقعا اكثر غموضا و صعوبة و يكفي هنا القول ان لا توجد حتى الآن اي دولة تستطيع الادعاء بمعرفة عدد الاضرابات التى تحصل فيها بدقة. و لعل احدى هذه الصعوبات تتعلق بطرق جمع هذه الاحصائيات و تعدد الهياكل و الاشخاص الذين يقومون بذلك حتى و لو كانت الظاهرة العامة، هي الاتجاه نحو توحيد طرق جمع هذه الاحصائيات و مركزة جمعها. لان تجربة هذه الدول بينت ان تعدد طرق الجمع و كثرة المراكز التى تقوم بذلك تجعل ان نفس الاضراب يحسب اكثر من مرة او يهمل نتيجه لعدم تحديد المقصود بالاضراب فاذا انطلقنا مثلا من وحدة قياس و هي القطاع الاقتصادي فان عدة اضرابات يمكن ان تحسب اضرابا واحدا، نفس المشكل يمكن

ان يتكرر اذا قمنا بتحديد الاضراب انطلاقا من مطلبه .
مشكل وحدة القياس او الجمع يخلق صعوبات اخرى، فاذا اخذنا على سبيل المثال الشهر لذلك فان الاضراب الذي يستمر من نهاية شهر لبداية اخر يمكن ان يحسب مرتين، نفس المشكل تعرفه الاضرابات المتكررة و التى قد تكرر اكثر من مرة في مكان واحد لنفس المطلب.
فهل نحسب على اساس اضراب واحد ام عدة اضرابات ؟
هذه بعض عينات من الصعوبات التى يصادفها الباحث في دراسته للاضرابات من خلال هذا المؤشر الاحصائي.

2-2 عدد المضربين : L'EXTENSION

و المقصود به عدد المضربين في كل اضراب، و بالتالي فان المشكل الذي قد يطرح عند الكلام عن هذا المؤشر يتعلق بالفرق الموجود بين عدد العمال المضربين فعلا و العمال الاخرين الذين قد يضربون دون قصد اي شيء كأن يتوقفوا عن العمل لأن اضراب فئة عمالية قد يشل حركتهم الانتاجية، خاصة في اماكن العمل اين يكون العامل التكنولوجي مساعدا على ذلك مثل الصناعات الميكانكية او النقل...الخ.
فالتطور التكنولوجي يجعل من المستحيل تقريبا معرفة الذين يقومون باضراب بطريقة واعية و الذين يتوقفون عن الانتاج، و لذا نجد ان بعض الدول تحاول وضع فروق بين العمال المتوقفين عن العمل عن وعي اي المضربين و المتأثيرين بطروق غير مباشرة بالاضراب.
المشكل الثاني الذي يطرحه هذا المؤشر يتعلق بالاضرابات الطويلة التى قد تختلف المشاركة العمالية فيها طول مدة الاضرابات ، فالاضراب قد يبدأ بعدد معين من العمال ليتوسع بعد ذلك مثلا، دون ان نهمل ان صعوبة تحديد المؤشر الاول او الخطأ فيها (عدد الاضرابات) يمكن ان يؤثر على المؤشر الثاني (عدد المضربين) فعدم التدقيق في عدد الاضرابات يمكن ان تكون له نتائج على المؤشرات الاخرى.

2-3 عـدد الايـام الضـائعـة : L'INTENSITE

و يتم التعرف من خلال هذا المؤشر على الايام (الساعات) التي ضاعت على الانتـــــاج بفعل الاضراب، و هو لهذا مؤشر مهم في قياس النتائج الاقتصادية للاضراب.

اما عن اهم الصعوبات التي تعترض تحديد الايام الضائعة فترجع الى صعوبة تحديد وقــت اندلاع الاضراب بدقة اذ قد ينطلق الاضراب ، خاصة في الوحدات الانتاجية الكبرى او عندما يكون اضراب قطاعي او وطني من اماكن متعددة ، و بالتالي لابد من التعسف النسبي لتحديد وقت اندلاعه ، نفس الشيء يمكن قوله عن وقت الرجوع الى العمل و انتهاء الاضراب.

3 بعض المؤشـرات الاحصـائيـة المركبـة :

بعد ان تعرفنا على المؤشرات الاحصائية الاساسية المعتمدة في الدراسات العلميـــــــة حول الاضرابات، نحاول الأن التطرق الى اهم المؤشرات المركبة و التي تعتمد اساسا علــى الاولى و لذا فان اي خطأ في الحصول على المؤشرات الاولى، ستكون له نتائج مباشرة علـــى الثانية . و من ظمن هذه المؤشرات الاحصائية المركبة نور ما يلي.

3-1 متـوسـط الكثـافـة . L'AMPLEUR MOYENNE

و يمكن الحصول على متوسط الكثافة من خلال تقسيم عدد المضربين على عدد الاضرابـــــات، و بالطبع يمكن الحصول على هذا المتوسط على المستوى الوطني لمقارنة كثافة الاضرابـات في دولة مع دولة اخرى، او الحصول عليه على المستوى القطاعي للقيام بمقارنة كثافــــة اضرابات قطاع مع اخر ...الخ.

و اهمية هذا المؤشر غير خافية لأن من خلاله تعرف مدى مشاركة العمال في الاضرابـــــات، و ذلك لقياس مدى اهتمامهم بالمطالب، او لقياس درجة سيطرة نقابة ما على الوســـط العمالي ...الخ.

3-2 متوسط المدة : DUREE MOYENNE

و يتم التعرف من خلاله على متواسط مدة اضرابات قطاع معين او دولة معينة، و يمكن الحصول عليه بعدّة طرق، فنجد من يقوم بذلك من خلال تقسيم مجموع الايام الضائعة من جراء الاضراب على عدد المضربين (5) في حين ان البعض يتوصل الى هذا المؤشر من خلال تقسيم مجموع الايام الضائعة من جراء الاضرابات على مجموع الاضرابات (6)، و هو مثل المؤشرات الاخرى، يستعمل خاصة للقيام بمقارنات قطاعية او وطنية لمعرفة طول مدة الاضرابات و دلالاتها المختلفة.

بالاظافة الى هذه المؤشرات الاحصائية، لا تخلوا الدراسات الاحصائية حول الاضرابات من مؤشرات احصائية اخرى اكثر تركيبا و تعقيدا مثل مؤشر النزعة الى الاضراب *Propension à la Grève* او سلطة الاضراب *Pouvoir de la Grève*، و هي مؤشرات يكثر استعمالها و نحصل على الاول من تقسيم معدل مجموع الاضرابات السنوى على معدل مجموع العمال سنويا او عن طريق تقسيم نسبة مضربي قطاعي اقتصادي ما على نسبة مجموع عمال القطاع مثلا .

اما المؤشر الثاني، نزعة الاضراب فالحصول عليه يتم من خلال تقسيم عدد مضربي القطاع الاقتصادي على مجموع مضربي كل القطاعات الاقتصادية، و ذلك بهدف معرفة دور عمال قطاع معين في الاضرابات و باختصار يمكن القول ان هناك عدد كبير نسبيا من المؤشرات ليس من الضروري عرضها هنا، لأن الهدف من اي مؤشر هو قياس حالة ما فقط و ليس الاستعاضة عن الحالة بالمؤشر . و هو ما وقعت في بعض الدراسات بحيث اعطت قيمة مبالغة لهذه المؤشرات على حساب دراسة الواقع (7) .

المحطة الاحصائية

الهوامش .

1) *GUY CAIRE : La grève ouvrière*
ED . Ouvriers . 1978 P.80

2) نفس المرجع نفس الصفحة

3) انظر نقد السيدة بيرو ميشال لهذا النوع من الوثائق ص 15 .

4) نظريا على سبيل المثال انظر *GUY CAIRE . P.86*

5) هذه الطريقة استعملها ص 71 .... *GOET GIREY*

6) السيدة بيرو في دراستها حول الاضرابات في فرنسا استعملت ذلك

7) يمكن الرجوع الى المرجع التالي للتعرف على الكثير من هذه المؤشرات
MALCOLM . FISHER : Mesure des Conflits de travail et de leurs répercussions Economiques . OCDE Paris 1973.

القسم الثاني

النزاعات العمالية - تطورها وأهم دلالاتها .

الفَصْل الأول

النزاعات العمالية ، تطورها و اهم دلالاتها .

تقديم عام .

من خلال هذا العنوان سنحاول التطرق الى مكانة النزاع في المجتمع الجزائري خلال هذه الفترة من تاريخ الجزائر (1969 - 1986)، و قبل الدخول في تفاصيل هذه الدراسة ، لابد من توضيح المقصود بالنزاع، و كيفية روٌيتنا له .

فالنزاعات هي مجموعة كبيرة من الممارسات الاجتماعية العمالية ، التي تختلف من حيث جماعيتها و جذريتها ، و لهذا فاننا سنأخذها كمقياس للعلاقات الاجتماعية السائدة في الجزائر خلال هذه الفترة ، و خاصة العلاقات السائدة بين الذين قاموا بهذه النزاعات و الفئات الاجتماعية المسيطرة ، و المحيط الاقتصادي و الاجتماعي - السياسي العام .

فمن خلال التطور السنوى لهذه النزاعات سندرس مكانة النزاع في المجتمع الجزائري، و كيف تطورت هذه المكانة من سنة لاخرى و من فترة تاريخية لاخرى، متسائلين عن خصوصيات كل فترة تاريخية ، دائما من خلال النزاع كموٌشر عام ، و عن تأثر هذه التطورات السنوية للنزاعات بالاحداث الاقتصادية و الاجتماعية السياسية ، التى عرفتها فترة الدراسة .

كما اننا سندرس التقسيم القانوني لهذه النزاعات، اي الخصوصيات القطاعية الاقتصادية و القانونية لهذه.. النزاعات، و مدى تأثر النزاعات بها ، و مدى تأثر هذه الفئات العمالية بصفة عامة بالخصوصيات القطاعية هذه و ذلك لمعرفة مدى ولوج الخطاب الرسمي المعتمد على هذه الخصوصيات للجسم العمالي.

و اخيرا فاننا سنقوم بدراسة بعض دلالات التجذر الذي عرفته العلاقات الاجتماعية في الجزائر، من خلال التغييرات الكمية و النوعية للنزاعات، و للقيام بذلك بالتفصيل فقد اخترنا سنتي 1977 و 1982 لمعرفة التوليفات المختلفة التى تظهر من خلالها الاستراتيجية العمالية ، خلال فترتي السبعينات و الثمانينات.

ألـفـصـل

1 - النـــزاعـــات العمـــاليـــة ، تطـــورهـــا ، و اهــم دلالالتهـــا .

مقــــدمـــــة .

ان ظهور النزاعات و الاضرابات ليس غريبا في مجتمع طبقي، متضارب المصالح فالغريب حقا هو عدم ظهورها او التعتيم عليها عند حدوثها. و المجتمع الجزائري كأي مجتمع طبقي اخر يعرف هذه الظاهرة و يعيشها يوميا. و لذا كان من اهداف هذه الدراسة هـــنو التعرف على هذه النزاعات من خلال خصوصياتها الجزائرية.

ان هذه الدراسة تنطلق من بعض الافكار التى سنحاول عرضها الأن، على ان نقوم بالتحقق منها و مناقشتها بجدية اكثر عند التعرض للاضرابات التى تعتبر الشكل الرئيسي ظمن النزاعـــات زيادة على كون ان الاضرابات و في القطاع العمومي اصلا هي موضوع دراستنا الاساسي.

اما لماذا سنقوم بعرض هذه الافكار فقط دون التدقيق فيها في هذا القسم المخصص لدراســة النزاعات، فلاننـا نعتقد ان منهج العرض يقتضي هذا التقديم و التأخير، و هذا معناه كذلــك ان الاطار المنهجي العام الذي يصح على النزاع، يصح كذلك على الاضراب و هو الفرع، مـــع خصوصيات لابد من تحديدها عند الكلام عن الفرق الموجود بين الاضراب و التذمر و همـــا مكونات ما نسميه بالنزاع و لهذا فضلنا التحقق من بعض هذه الفرضيات عند التطرق الــى الاضرابات، حتى لا نسقط في سلبيات التكرار الذي قد لا نستطيع تجنبه دائما .

1 التطــور العـــام للنزعـــات و بعض دلالتـــه

لا يمكن لاي بحث جدّي حول ظاهرة النزاعات و بالتالي الاضرابات ان يتجنب الدراسة الكميــة رغم كل ما قد يحيط بها من نقائص، خاصة في مجتمعاتنا اين تنعدم الدقة، خاصة عندما يتعلق الامر بامور مثل الاضراب و النزاع اجمالا.

و لذا و رغم كل التحفظات التى قد تكون ضرورية حول هذه الارقام، فاننا نحاول الانطلاق منها لدراسة المكانة التى يحتلها النزاع في المجتمع الجزائري، هذا المجتمع الذي يقدمه لنـــا الخطاب الرسمي في صورة المجتمع الهادأ. صورة الهدوء هذه التى توصل لها الخطاب الرسمي من خلال سياسة التعتيم التى قام بها - و لا يزال - يقوم بها ازاء كل ما له علاقة بالنزاع او

الاضراب.

لقياس مكانة هذه الظاهرة في المجتمع الجزائري منذ 1969 نعرض الجدول رقم (1) الـــذي يعطينا صورة عن تطور النزاعات خلال فترة 18 سنة.

فما الذي يمكن قوله بخصوص هذا الجدول ؟

ما يمكن قوله اولا ان عدد 16324 نزاع المسجلة تعتبر نسبيا كبيرة على الاقل بالمقارنـــة مع الصورة الهادأة التي يقدمها الخطاب الرسمي حول الجزائر.

الملاحظة الثانية التي تشد الانتباه في هذا الجدول هي ان هذا الرقم الكبير نسبيا مــــن النزاعات التي شهدتها هذه الفترة بصورة اجمالية، هي نسبيا صورة غير متساوية و لابد مـــن التحفظ حولها، و هنا نجد ان صفة الهدوء التي يحاول الخطاب الرسمي الصاقها بالجزائــــر ليست كاذبة كلية، من ذلك مثلا ان ما سجل من نزاعات خلال فترة اربع سنوات (69 _ 72) يعادل تقريبا ما سجل في سنة واحدة (73) ، بحيث سجل 469 نزاع خلال هذه المدة الطويلة نسبيا (اربع سنوات) و هذا ما يمثل نسبة 2،86٪ من النزاعات الاجمالية في حين انه تـــم تسجيل نسبة 2،56٪ في 1973 وحدها.

ان هذا الفارق يكبر لدرجة واضحة اذا قارنا بين المدة الاولى من الدراسة و المدة الاخيــــرة فيها حيث اصبح يسجل في سنة واحدة من النزاعات في اواخر مدّة الدراسة ما كان يسجل فـــي عدد كبير من السنوات في بداية مدة الدراسة، ان هذا الاختلاف الكبير بين النسب معنــــاه ان الجزائر قد عرفت فترة هدوء نسبي في السبعينات من هذا القرن بالمقارنة مع فتـــــرة الثمانينات، التي كانت فترة بعيدة كل البعد عن الهدوء.

الملاحظة الاخرى التي لابد من التركيز عليها هي ان الانتقال من فترة الهدوء النسبي الـــى نقيضة لم تكن فجائية بحيث يمكن ملاحظة هذا التطور السنوى فقد انتقلنا من اقل من مئـــة نزاع في بداية السبعينات و نهاية الستينات الى اربع اضعاف الاول في 1975 لنتجـــاوز الالف نزاع في منتصف السبعينات (1132 نزاع في 1975) و هذا معناه ان هناك زيـــادة كبيرة للنزاعات قد عرفتها هذه المدّة، على العكس من المدة الثانية التي و رغم عــــدد نزاعاتها الكبير بالمقارنة مع الفترة الاولى، الا ان التطور العام للنزاعات كان فيها بطيئـا، بل بطيئا جدا بالمقارنة مع فترة السبعينات.

الجدول رقم (1)   تطـور النزاعات سنويا خلال مدة
1969 - 1986 (1)

السنـــة	التطور السنوي الكمي للنزاعات	%
1969	72 نزاع	0,44
1970	" 99	0,60
1971	" 152	0,93
1972	" 146	0,89
1973	" 419	2,56
1974	" 827	5,06
1975	" 1132	6,93
1976	" 681	4,17
1977	" 1147	7,02
1978	" 543	3,32
1979	" 1334	8,17
1980	" 1562	9,56
1981	" 1215	7,44
1982	" 1169	7,16
1983	" 1484	9,09
1984	" 1496	9,16
1985	" 1502	9,20
1986	(2) " 1344	8,23
المجموع	16324 نزاع	100

ملاحظة : حاولنا قدر الامكان تعديم الارقام الاكثر تداول بين المصادر الرسمية التي تتكلم عن النزاعات

1) المصدر: وزارة العمل و التكوين المهني من خلال النشرات السنوية المخصصة للوضعية الاجتماعية .

2) بالنسبة لهذه السنة لم نتمكن من الحصول على المعلومات الاحصائية المتعلقة بشهري نوفمبر و ديسمبر:

الملاحظة الاخرى التى يمكن القيام بها حول الجدول رقم (1) هذا تتعلق بالتقلص الشديد الذي عرفته بعض السنوات في عدد نزاعاتها فقد تناقصت عدد النزاعات في سنة 1976 بنسبة عن سنة 1975، نفس الشيء حصل في سنة 1978بالمقارنة عن سنة 1977، هذا التناقص الحاد الذي لم تشاهده فترة الثمانينات بحيث تعتبر اكثر استقرار من فترة السبعينات.

ان هذه المعطيات الكمية لابد من القيام بمحاولة تفسيرها، على الاقل فيما يتعلق باتجاهاتها الكبرى، لاننا و كما وضحنا ذلك في مقدمة هذه الدراسة سنكتفي عند التعرض للنزاع بتفسير اجمالي يكون بمثابة الاطار العام للتفسير عندما يحين وقت التطرق الى الاضراب و هو موضوعنا الاصلي، احداهم مكونات النزاع.

نكتفي هناك بالقول ان التذبذب السنوي للنزاعات يرتبط كمتغير بمتغيرات عديدة، فهناك عوامل اقتصادية-اجتماعية، على رأسها نجد التطور الكبير الذي عرفه التوظيف خلال هذه الفترة، و الذي سنتطرق له بالتفصيل عند التطرق للاضراب. من جملة هذه المتغيرات الاقتصادية- الاجتماعية كذلك التغيرات التى عرفتها القوة الشرائية و بالتالي الاجور و الاسعار، ليس هذا فقط بل كذلك التغير الكبير الذي عرفه نمط الاستهلاك في الجزائر لدى كل فئات المجتمع، علما بان هذه التغيرات الاقتصادية-الاجتماعية لم تستفيد منها كل القوى الاجتماعية بنفس المستوى، مما جعل بعض هذه الفئات تلجأ الى عدّة استراتيجيات في محاولة منها للاستفادة اكثر من هذه التغييرات الاقتصادية -الاجتماعية التى تعيشها و لا تتحكم فيها دائما، بحيث انها تبدوا و كأنها لا تسيطر على هذه التغييرات و لا تتحكم فيها.باختصار سنوي تأثير هذه التغييرات الاقتصادية الاجتماعية و التعامل معها من قبل الاجراء بصفة عامة، هذا التعامل الذي يبدو جزئيا من خلال التذبذب الذي عرفته النزاعات خلال هذه الفترة الطويلة نسبيا و التى تميزت على المستوى الاقتصادي العام بتحولات قل تنظيرها في دول العالم الثالث (2).

الان التفسير الاقتصادي وحده يبق عاجز عن الالمام بتشعبات ظاهرة مثل النزاع و لذا لابد من البحث عن زاويا اخرى لتناول هذه الظاهرة، و على رأس هذه الزاويا، الزاوية السياسية الاجتكاعية و ذلك لعجز التفسير الاقتصادي عن تفسير كلّي للظاهرة و الا كيف نفسر تناقص عدد النزاعات اذا ربطناه مع تطور التوظيف مثلا ؟

الاطار الاجتماعي السياسي العام الذي حدثت ظمنه هذه التغييرات الاقتصادية و غيرها يمكن ان يكون عامل مساعد في تفسير هذا التطور السنوي للنزاعات خلال هذه المدّة من تاريخ

الجزائر.

ان المجتمع الجزائري لا يمكن فهمه فهما عميقا الا اذا راعينا البعد التاريخي لهذا المجتمع. و مدى تأثير حرب التحرير عليه. هذا التأثير الذي يتجاوز الاطار المادي البحت ليتعداد الى تأثيرات ايديولوجية و سياسية، و على رأسها ما سماه البعض بتفشي النزعة الشعبوية ليس على حكامه و مسؤوليه فقط و انما كذلك على مجموع الفئات الاخرى و خاصة الشعبية منها (2 *).

و مما زاد في تدعيم هذه النزعة الشعبوية هو الدخل البترولي مما يجعلنا نقول ان نزاعات هذه الفترة التاريخية التى نقوم بدراستها و خاصة الفترة الاولى منها هي نزاعات رخاء اقتصادي.

فالتوليف بين هذه القيم السياسية الرئيسية و الدخل البترولي، اعطى مشروعا اقتصاديا و سياسيا، جعل الحوار داخله بين الفئات الاجتماعية التى تقوم به و الاخرى، يغلب عليه الطابع الاقتصادي.

فكل القيم السياسية - الاخلاقية التى تبلورت اثناء فترة حرب التحرير خاصة، اعطي لها محتوى اقتصادي استهلاكي. لكن و بعد مدّة قصيرة نسبيا فزيادة على تقلص دور هذه القيم. و استبدالها بقيم جديدة، تم بلورتها في فترة ما بعد الاستقلال (خاصة) فقد تغير كذلك الظرف الاقتصادي فبدل الرخاء ظهر الانكماش الاقتصادي و بدل القيم السياسية - الشعبوية ظهرت قيم جديدة منافية للاولى. و بدل المساواة الايديولوجية ، ظهرت الفروق الطبقية الوضحة. فليس فقر الاغلبية هم المهم بل هو غنى الاقلية الفاحش و البادي، هذه الاقلية التى بدأت في اظهار سلطتها من خلال خطابها الجديد و ممارساتها الجديدة كذلك.

هذا التغيير الذى بدى مفاجأ للكثير هو الذي جعل الفئات الاجتماعية الاقل استفادة ، تشعر بالغبن و ترفض واقعها الجديد - القديم.

و ما دامت هذه الفئات الاجتماعية، كانت تعيش في غيبوبة ايديولوجية فانها لم تحضر نفسها لهذا الواقع الجديد. مما جعلها تعيش هذا التغيير و هي في موقف دفاعي، حتى و لو كانت تبدو غير ذلك من خلال النزاعات التى كانت تقوم بها. فضعفها التاريخي السياسي و التنظيمي و تبعيتها الايديولوجية جعل نضالاتها كلها تخضع لمنطق الفئات المسيطرة و من هنا جاء المحتوى الاقتصادي الاستهلاكي لهذه النضالات و التبعية شبه المطلقة للاحداث الاجتماعية

و الاقتصادية و السياسية التى كانت تتحكم فيها الفئات المسيطرة ، حيث نرى من خلال التطور العام للنزاعات ان الخارجي هو المتحكم في تطورها . و لانكاد نرى تأثير العوامل الداخلية . فتطور النزاعات تخضع اكثر للاحداث السياسية (3) و الاقتصادية الكبرى اكثر من خضوعها لاهتمامات و هموم الذين يقومون بهذه النزاعات، بحيث نجد مرة اخرى تبعية هذه الفئات الشعبية للخارجي حتى في نضالاتها .

هذه التبعية التى نجدها كذلك في اختيار مكان هذه النضالات، فالفئات الاجيرة لم تستطيع ان تفتك حقوقها في امكان تحقيق مواطنتها ، بل قامت بذلك في اماكن مواقعها الطبقية و هي المؤسسة و هو تأكيد اخر على ان التغييرات المختلفة التى عرفتها الجزائر خلال هذه الفترة جعل من بعض الفئات و خاصة الاجيرة منها لا تحقق مواطنيتها الا في بعض المؤسسات الاجتماعية و بالتالى نجد ان هذه المواطنية ناقصة لان خارج هذه القضاءات الاجتماعية المحدودة لا يعترف بها زيادة على انعدام اي هياكل اجتماعية للتعبير عنها ، و من هنا جاءت هذه النزعة التعبيرية للنزاعات و ضعف نزعتها الاداتية . اي انها تعبير عن وضع معين مرفوض من دون الذهاب بعيدا في السعي العملي لتغييره بما هو احسن، لان تغيير هذا الوضع لابد له من اداتية اكثر غير متوفرة حاليا في النزاعات التى يقوم بها العمال الا قليلا.

ان هذا الاطار النظري العام هو الذي سنقوم بالتحقق من مدى صلاحيته من خلال المحاور التى اخترناها ، فسنقوم بتفحصه من خلال الكلام عن التقسيم القانوني للنزاعات اولا، لنقوم بعد ذلك بالتطرق الى تقسيم النزاعات الى شكليها الرئيسيين و هما التذمر و الاضراب على ان نربط كل هذا بمتغيرات أخرى مثل القطاع الاقتصادي و المطلب و غيرها من مكونات النزاع و الاضراب.

2 بعض دلالات التقسيم القانوني للنزاعات.

بعد ان قمنا بعرض بعض الافكار العامة حول علاقة النزاع بالمجتمع الجزائري خلال هذه الفترة الطويلة نسبيا من عمر الجزائر الحديثة (69 ـ 86)، علينا الان التدقيق اكثر في بعض هذه الافكار و للقيام بهذا العمل نقوم الان بالتطرق الى مدى تأثير الاطار القانوني على هذه النضالات، منطلقين من بعض التسوؤلات، التى تحاول الاجابة عليها من خلال الجدول رقم (2) الذي نعرض فيه تقسيم النزاعات حسب التقسيم القانوني للاقتصاد. الوطني من جملة هذه الاسئلة التى نحاول الاجابة عنها: هل اختلاف المكانة القانونية التى يعيشها العمال، تجعلهم يختلفون في التعامل مع الواقع الاقتصادي و الاجتماعي و السياسي، الذي يعايشونه ؟ علما هنا اننا نعطي اهمية كبيرة للنزاع لاننا نعتبره مؤشر التعامل بين العامل و محيطه العام، اذا اجبنا على هذا السؤال بالايجاب، معنى هذا ان النزاع مثلا في القطاع الخاص يتميز بخصوصيات معينة من حيث دلالاته و محتواه يجعله يختلف عن النزاع الذي يقوم به عمال القطاع العام، و هذا معناه كذلك ان العمال مقتنعين بالتقسيم القانوني للاقتصاد الوطني، اي ان تأثرهم كبير بالخطاب الرسمي الذي يفرق بين قطاع خاص ـ رأسمالي و قطاع عام ـ اشتراكي.

اما اذا كانت الاجابة بالنفي فمعنى هذا ان الامر لا يتعدى تقسيم قانوني عام، لا اثر له على العمال و الاجراء، حيث تصبح من هذه الزاوية العوامل الداخلية التى تجمع العمال في القطاعين اهم بكثير من هذا التقسيم القانوني الفضفاض ذو المحتوى الايديولوجي.

و للقيام بعملية التدقيق هذه فاننا بالطبع لا نكتفي بالاطار القانوني او السياسي بل سنحاول الولوج اكثر ظمن العوامل الاقتصادية ـ الاجتماعية .

و كبداية للاجابة على البعض منهذه الاسئلة نحاول الاستعانة بالمعلومات الاحصائية التى جاءت في الجدول رقم (2) ، فماذا تقول هذه المعلومات او ماذا يمكن تقويلها ؟

لعل اول شيء ملفت للنظر اذا تصفحنا المجاميع في اسفل الجدول هو ان هناك نسب تساوي في اللجوء الى النزاع بين عمال القطاعين، مع ميل الكفة نوعا ما لصالح العمال في القطاع العام الذين قامو بـ (8406) نزاع من مجموع 16324 اي بنسبة (51،49٪) اذن عمال القطاع العام ـ الاشتراكي هم الاكثر رفضا لواقعهم بصفة عامة .

الجدول رقم (2) التطور السنوي للنزاعات خلال مدة 69-1986
من خلال تقسيمها القانوني (عام ،خاص) [1]

%	حصة القطاع الخاص سنويا	%	حصة القطاع العام سنويا	عدد النزاعات الاجمالي سنويا	السنة
94,44	68	5,55	4	72	1969
86,86	86	13,13	13	99	1970
83,55	127	16,44	25	152	1971
82,87	121	17,12	25	146	1972
71,83	301	28,16	118	419	1973
69,04	571	30,95	256	827	1974
61,48	696	38,51	436	1132	1975
59,76	407	40,23	274	681	1976
53,53	614	46,46	533	1147	1977
64,08	348	35,91	195	543	1978
53,22	710	46,77	624	1334	1979
47,82	747	52,17	815	1562	1980
35,80	435	64,19	780	1215	1981
33,27	389	66,72	780	1169	1982
28,03	416	71,96	1068	1484	1983
41,37	619	58,62	877	1496	1984
48,53	729	51,46	773	1502	1985
39,73	534	60,26	810	1344	1986
48,50	7918	51,49	8406	16324	المجموع

1) المصدر: نشرات وزارة العمل و التكوين المهني المخصصة للوضعية الاجتماعية.

الملاحظة الثانية التى يمكن ان نقوم بها هي ان هذه الخلاصة العامة لا يمكن تطبيقها على كل السنوات بحيث انه حتى سنة 1979 كانت النزاعات اكثر عند عمال القطاع الخاص، بل اكثر من هذا فان نسبة القطاع العام كانت نسبة ضئيلة جدا في بداية السبعينات، فعمال القطاع الخاص كانوا اكثر لجوءا للنزاع من زملائهم في القطاع العام .

و على العكس من ذلك فالثمانينات (ابتداءا من سنة 1980 بالتحديد) قد عرفت انقلابا في الوضع حيث اصبحت نسبة مشاركة عمال القطاع العمومي اكثر من نسبة عمال القطاع الخاص مع التنبيه هنا ان حصة القطاع الخاص بقيت حصة كبيرة نسبيا (حوالى 40٪)، اي اننا لم نشاهد انقلابا تاما، بحيث ان حصة القطاع الخاص لم تصل مثلما كانت عليه حصة القطاع العام في بداية الدراسة .

الملاحظة الثالثة الهامة تتعلق بالعلاقة بين الكمي و الكيفي حيث نلاحظ ان نسبة القطاع العام ظمن النزاعات بصفة عامة في حالة تزايد مستمر منذ 1969 حتى 1983 اين انتلقت من 5،5٪ في 1969 الى 28،16٪ في 1973 الى 46،46 ٪ في 1977 الى 52،17٪ في 1980 حتى وصلت الى 71،96٪ في 1983، و ذلك باستثناء سنة 1978 اين عرفت هذه النسبة انتكاسا هاما بحيث سقطت من 46،46٪ في 1977 الى 35،91٪ في 1978، مع العلم ان سنة 1978 عرفت انتكاسا عاما في عدد النزاعات.

كنا اقترحنا تفسيرا لهاـو هو تفسير شائع و ليس من عندنا ـ بالاحداث السياسية الكبرى التى عرفتها الجزائر و خاصة موت الرئيس السابق، و تغيير نظام الحكم بالتالى.

الملفت للنظر في هذا الصدد ان سنة 1976 هي كذلك عرفت انتكاسا كبيرا في عدد النزاعات الاجمالي، الا انها لم تعرف انتكاسا مماثلا في النسب، و هذا معناه ان العلاقة بين الكمي، و الكيفي لم تكن من نفس النوع مثل 1978، هذا الاختلاف الذي يجعلنا نقول ان تعامل العمال الجزائريين في القطاعين مع الاحداث السياسية يختلف من سنة لاخرى، و بالتالى من حدث لاخر، فاذا كانت الاحداث السياسية التى عرفتها سنة 1976 (انتخاب رئيس الجمهورية، المصادقة على الدستور و الميثاق، المناقشات حول الميثاق) قد اثرت بصفة عامة على العمال في الجزائر و تعاملوا معها من خلال خفظهم لنزاعاتهم ، فان هذا التأثير لم يكن له وقع خاص لدى عمال القطاع العام ، حتى تجعل نسبة مشاركتهم في النزاعات تتناقص، في حين ان الاحداث السياسية التى عرفتها سنة 1978 قد جعلتهم يقومون بذلك، اي ان تأثير احداث

هذه السنة كان له وقع خاص لدى عمال القطاع العام. و هذا معناه ان العمال بصفة عامة - و مهما كان القطاع - لازالوا في موقف دفاعي، مما يجعلهم متأثرين بالاحداث السياسية الكبرى، الا ان هذا التأثير يختلف حسب القطاع و حسب الفترة الزمنية و نوعية الحدث، و هذه النتيجة تؤكد ماذهبنا اليه من دفاعية و تأثر العمال بالعامل الخارجي، على حساب العوامل الداخلية، الا ان هذا التأثر ليس مطلقا في الزمن و المكان و هو مايؤكد ولوج الايديولوجية الرسمية للجسم العمالي فيما يتعلق بتقسيمها القانوني اقطاع عام-اشتراكي وخاص-رأسما ان هذه التحفظات لا تجعلنا ننسى ان هناك اتجاها عاما يجعل مشاركة عمال القطاع العام اكثر في النزاعات، فهل هذا الاتجاه يعكس حجمهم البشري مثلا؟ ان فرضية العلاقة بين الحجم البشري و عدد النزاعات لا يمكن ان تفسر كل شيء هنا، و الا كيف نفسر نسبة 5،5٪ من النزاعات التى كان يقوم بها عمال القطاع العمومي في بداية الدراسة؟

ان هذا الاختلاف بل الانفصام شبه التام بين القوة البشرية للقطاع و عدد نزاعاتها، تجعلنا نلجأ الى الاسباب الاجتماعية - السياسية، لعلها تساعدنا على فهم هذا الواقع، ذلك اننا نعتقد ان المشاركة الضعيفة في بداية مدة الدراسة، ثم تطور هذه النسبة لا يمكن تفسيرها الا بعامل سياسي يتعلق بخصوصية المرحلة التاريخية التى عاشتها الجزائر حتى نهاية السبعينات. هذه المرحلة التى تميزت بسيطرة الخطاب الشعبوي على المستوى السياسي - الايديولوجي، و بالتحولات الاقتصادية - الاجتماعية، و كيفية تعامل و رؤية العمال لهذه التحولات. باختصار تميزت هذه الفترة بسيطرة شبه تامة للخطاب الشعبوي و تبعاته و من اهمها التقسيم الايديولوجي للقطاعات عام - اشتراكي، خاص - رأسمالي، مما جعل في القطاعين يتعاملون مع الواقع على هذا الاساس، فعمال القطاع العام كانوا لا يقومون بنزاعات كثيرة لا لان عددهم قليل او لان ظروفهم الاقتصادية - الاجتماعية حسنة بالمقارنة مع عمال القطاع الخاص و لكنهم كانوا تحت تاثير الخطاب الرسمي الشعبوي.

و مادام الخطاب وحده غير كاف على المدى البعيد او حتى المتوسط فان قد تم تدعيمه بهياكل و تنظيمات ادارية و سياسية و اجتماعية كفيلة بجعله اقرب الى الواقع، حيث تم تطبيق التسيير الاشتراكي للمؤسسات، و تم تطبيق سياسية اجتماعية، خاصة في القطاع العام.

و مادام الخطاب في حد ذاته غير كاف كخطاب فقد تم اللجوء الى تقنينه فمنع الاضراب في القطاع العمومي و حورب، في حين انه سمح به في القطاع الخاص، نفس الشئ على المستوى

النقابي، فرغم الضعف العام للحركة النقابية الجزائرية بصفة اجمالية، فقد تم تطوير ممارسة نقابية خاصة في القطاع العمومي تعتمد على نبذ كل اتجاه مطلبي عند العمال، و العمل على تطوير النزعة التسييرية . هذه النزعة التى وصلت الى قمتها في بعض السنوات. في حين ان القطاع الخاص لم يعرف هذه التطورات بحيث حافظت النقابة على طابعها المطلبي على الاقل على المستوى العقائدي و النظري.

و الاهم من ذلك ان هذه التغييرات على المستوى المحلى - المؤسسة قد تمت في ظرف سياسي تميز بالعمل على تغيب كليّ للحس النقدي الفردي و الجماعي، من جراء سيطرة الخطاب الرسمى، هذه السيطرة التى نعتقد انها خفت اكثر في نهاية المدّة المدروسة فاصبحت بالتالى العلاقة بين القوة البشرية لكل قطاع و بين مشاركته في النزاعات اكثر واقعية. لاننا نعتقد ان تقسيم النزاعات في الثمانينات اقل ايديولوجية من تقسيمها في السبعينات اين كانت فعالية الخطاب الرسمي و هياكله في قمتها، و ليس غريبا هنا ان نرى ان الانقلاب الذي حصل لصالح القطاع العام، من حيث عدد النزاعات ، قد حصل في فترة سياسية متميزة و هي فترة ضعف في الهياكل السياسية و ضعف كذلك في الخطاب السياسي الذي عرف تغييرا في بعض نقاطه، مما جعل الواقع الاجتماعي يكون اكثر حرية في التنفس و التعبير عن نفسه بصدق اكثر.

3 بعض دلالات الانتقال من التذمر الى الاضراب : سوسيولوجية التجذر

نحاول الأن، و بعد ان تعرفنا على بعض الدلالات الاجتماعية - السياسية للتقسيم القانوني للنزاعات، او التعامل العمال مع واقعهم القانوني، نحاول الان ان نتطرق الى الاستراتيجية العمالية في التعامل مع هذه الاختلافات القانونية و الاقتصادية، اي الاختلافات الداخلية ان صح هذا التقسيم، و الاختلافات العامة، الاجتماعية السياسية الشمولية من خلال التعامل العمالى مع الاحداث و التغييرات الاجتماعية - السياسية.

و للتعرف على هذه الاستراتيجية نورد الجدول رقم (3) الذي يبين لنا تقسيم النزاعات الى اضرابات و تذمرات، ننطلق من فرضية تؤكد على الاختلاف الجوهري الموجود بين التذمر و الاضراب ، فهذا الاخير يختلف اختلافا يكاد يكون اساسيا عن التذمر، فالاضراب اكثر جذرية كشكل، مطلبي كما ان القيام به يعني الحد الادنى من القطعية مع المحيط الاجتماعي

السياسي زيادة على الاختلافات الاخرى من حيث التنظيم و الجماعية ...الخ.
اذن هناك اختلاف نوعي بين الاضراب و التذمر، و من منطلق الاختلاف هذا ننطلق لدراســـة الجدول رقم (3) و التعليق عليه، فبماذا يخبرنا؟
لعل اول ملاحظة يمكن القيام بها اذا انتبهنا الى المجاميع هي ان العمال اكثر لجوءا بصفة عامة الى الاضراب من التذمر و ذلك حتى و لو كان هذا اللجوء الى الاضراب، ليس حاد. (52,70٪ فقط من النزاعات تحولت الى اضراب، مقابل 47,29٪ فقط تذمرات)، ان هـــذا التقسيم معناه لاول وهلة ان الاجراء بصفة اجمالية اكثر جذرية في التعامل مع المحيـــــط الاجتماعي - السياسي، باعتبار انهم يفضلون الاضراب كشكل رئيسي في التعامل و المطالبـــة، لكن الواقع يكذب هذه الفكرة او على الاقل يجعل المتتبع يتخفظ حولها خوفا من السقوط فـــي مساوي التعميم، لأن التتبع السنوي لهذا التقسيم يخبرنا ان الوضع لم يكن دائما على هـــذا الحال. فالعمال و الاجراء بصفة اجمالية لم يختاروا دائما الاضراب كشكل رئيسي للمطالبة حيث نجد انه حتى سنـة 1976 كان اللجوء اكثر للتذمر للمطالبة (مثلا كان اللجوء الى التذمـــر يصل الى نسبة 69,28, في 1974 و 65,37٪ في 1975)، و الاعتقاد الشائع هو ان اللجـــوء الى التذمر اكثر في السابق، حتى و لو ان الاحصائيات غير متوفرة في هذا الصدد.
ان هذه الملاحظة تجعلنا نصر اكثر على الخصوصيات التى كانت تتمتع بها سنوات السبعينات اين كان اللجوء الى الاشكال الاقل جذرية للمطالبة و على العكس من ذلك تماما فان فتـــرة الثمانينات، تميزت بالتجذر الذي طرأ على اشكال المطالبة، من خلال اللجوء اكثر فاكثر الـــى الاضراب كشكل رئيسي، و على سبيل المثال فقط فان اكثر من 60٪ من النزاعات قد تحولت الـــى اضرابات في بداية الثمانينات.
ان هذا التجذر في اشكال المطالبة نعتقد انه يعكس انحسار التأثير الايديولوجي - السياســي للخطاب الرسمي حيث نجد ان الواقع الاجتماعي قد استغل فترة تغيير نظام الحكم في نهايـــة السبعينات للبروز على السطح، و ذلك على حساب الايديولوجي و السياسي.
مع التأكيد هنا على ان هذا لا يعني البتة ان الحدث السياسي هو الذي يفسر هذا التغييـــر النوعي، لان الملاحظ لفترة نهاية السبعينات يلاحظ من دون عناء ان ظاهرة التجذر هذه ليست وليدة فترة بداية الثمانينات، لان ظاهرة التجذر هذه ظاهرة سابقة عن هذه الفترة، و هـــذا ما يجعلنا نقول ان هناك اتجاه عام طول فترة الدراسة، نحو التجذر اكثر من خلال اللجوء اكثر

الجدول رقم (3) : يبين تطور النزاعات بنوعيتها
(الاضراب و التذمر)

السنة	مجموع النزاعات سنويا	تطور الاضراب	%نزاعات	تطور التذمرات	%
1969	-	(1) 72		-	
1970	-	99		-	
1971	-	152		-	
1972	-	146		-	
1973	419	168	40,09	251	59,90
1974	827	254	30,71	573	69,28
1975	1132	392	34,62	740	65,37
1976	681	330	48,45	351	51,54
1977	1147	521	45,42	626	54,57
1978	543	323	59,48	220	40,51
1979	1334	696	52,17	638	47,82
1980	1562	922	59,02	640	40,97
1981	1215	819	67,40	396	32,59
1982	1169	732	62,61	437	37,38
1983	1484	895	60,30	589	39,69
1984	1496	855	57,15	641	42,84
1985	1502	809	53,86	693	46,13
1986	* 1344	640	47,61	704	52,38
المجموع	(2) 15855	8356	47,70	7499	47,29

المصدر: منشرات وزارة العمل و التكوين المهني المخصص للوضعية الاجتماعية .

1) بالنسبة للفترة الواقعة بين 69-1972 الوثائق الرسمية تتكلم عن النزاع بمفهوم الاضراب، لذا اعتبرناها اضرابات و لذا فلا توجد لدينا احصائيات متعلقة بالتذمرات

* بالطبع بالنسبة لهذه السنة، و كما وضحنا ذلك في الجداول السابقة ثم نتكمن من الحصول على احصائيات شهري نوفمبر - ديسمبر.

2) بالطبع المجموع هنا يتعلق فقط بفترة 73-86، نفس الشيء بالنسبة للاضرابات او التذمرات .

فاكثر نحو الاضراب كشكل للمطالبة ، دون ان يعنى هذا نفي تأثير بعض الاحداث في ابراز هذه الظاهرة اكثر او التقليل منها (4).

كما لا يمكن نفي تأثير بعض الخصوصيات القانونية او القطاعية ... الخ التى تجعل هذا التوليف اقل او اكثر تجذر. فالعامل الذي يقوم بالاضراب هو نفس العامل الذي يقوم بالتذمر. اذن فما الذي يجعله يختار هذا الشكل دون الأخر؟ هل هي اسباب تتعلق به كشخص ام بالمحيط القانوني للعمل؟ ام هي تتعلق بالمحيط الاجتماعي - السياسي العام ؟

هذا ما سنحاول التأكيد عليه الأن من خلال ربط متغير الشكل (اضراب ام تذمر) مع بعض المتغيرات الاخرى، منطلقين من ان هذا التوليف الذي يقوم به العمال بين الاضراب و التذمر ليس توليفا عشوائيا لأنه يعبر عن علاقة مع طرف اخر، و كأي علاقة فانها تخضع لاعتبارات كثيرة ، لا تتعلق بطرف دون الاخر، فهناك ما هو متعلق بالعمال و الاجراء انفسهم او بمحيطهم و هناك ما هو متعلق بالطرف الاخر، واخيرا هناك ما هو متعلق بالطرف الزمني، متسألين عن استقلالية الفعل (و هنا هو الاضراب او التذمر) عن محيطه ، و بالتالي استقلالية الفاعل عن محيطه . هذه الاستقلالية التى رأينا كيف كانت ضعيفة في السبعينات، ثم تدعمت أكثر في الثمانينات، اخيرا للاجابة على كل هذه التساؤلات الظمنية و الصريحة منها، فقد اخترنا عينة تمثل سنتين (77 82) متباعدين، و مختلفتين في الكثير لاثبات ما ذهبنا اليه حول ما يمكن تسمية من الأن بالاستراتيجية العمالية .

3-1 الاطار القانوني للاستراتيجية العمالية : حالة 1977 .

قبل دراسة الاستراتيجية العمالية في سنة 1977 و كيف كانت تتحقق من خلال الشكل المطلبي خاصة، علينا بالتذكير بأهم خصائص هذه السنة. و لعل اول شيء يمكن قوله ان هذه السنة بالذات قد لا يكون ممثلة تماما لفترة السبعينات باعتبارها من السنوات الاخيرة في هذه الفترة التاريخية ، و على العموم فهذه السنة تميزت بانها سنة ارتفاع في عدد نزاعاتها، هذه النزاعات التى كانت اكثر تواجدا في القطاع الخاص. و اخيرا فان هذه السنة، كما هو واضح من خلال الجدول رقم (3) فقد كانت سنة لجوء الى التذمر اكثر. اذن فرغم انها من السنوات الاخيرة في فترة السبعينات، فان السنة هذه المختارة، يمكن ان تكون ممثلة لحد ما لهذه الفترة و هو ما ننطلق منه اصلا. فكيف كانت الاستراتيجية العمالية تعبر عن نفسها؟

الجدول رقم (4) يبين لنا ذلك من خلال تقسيم النزاعات التى حصلت في هذه السنة الى شكليها الرئيسيين (الاضرابات و التذمرات) اخذين بعين الاعتبار المتغير القانوني، فماذا يقول هذا الجدول يا ترى؟

اولا ان هذه السنة كانت سنة تذمر اساسا بحيث ان اللجوء الى هذا الشكل المطلبي هو الغالب (54,64٪) و ذلك على حساب الاضراب الذي احتل المرتبة الثانية (45,35٪). الا ان المتغير القانوني يجعل الامور تتغير نوعا ما بحيث ان اللجوء الى الاساليب الاكثر جذرية (الاضراب) هو المسيطر في القطاع الخاص (54,30 ٪) و ذلك على حساب الاساليب الاقل جذرية (45,69٪). في حين ان الامر متغير على مستوى القطاع العام اين ينقلب الوضع بحدّة اكثر بحيث يصبح اللجوء الى الاساليب الاقل جذرية هو المسيطر فعلا (64,92٪) على حساب الاساليب و الاشكال الجذرية (35,07٪)

و هذا معناه بكل بساطة ان الاطار القانوني الذي يعيش ظمنه العمال له تأثير كبير على الاستراتيجية العمالية في المطالبة، و التعامل مع واقعهم الاقتصادي و الاجتماعي - السياسي العام . اي التغيير الكبير الذي يدخله المتغير القانوني يجعلنا نتأكد مرّة اخرى من تأثير الوضعية القانونية على العمال في حالة المطالبة هذا التأثير الذي يبدوا اكثر وضوحا في السبعينات، على خلاف الثمانينات اين خف تأثير العامل القانوني، الذي اكتسى طابعا ايديولوجيا و سياسيا واضحا في الخطاب الرسمي.

الجدول رقم (4) يبين تقسيم النزاعات الى تذمرات
و اضرابات، حسب التقسيم القانوني (سنة 1977) *(5)

الفصل القانوني / شكل المطالبة	المجموع	%	القطاع العام	%	القطاع الخاص	%
اضراب	522	45,35	188	35,07	334	54,30
تذمر	629	54,64	348	64,92	281	45,69
مجموع النزاعات	1151	99,99	536	99,99	615	99,99

* يمكن ان يلاحظ القارئ فرقا في العدد الاجمالي للنزاعات بالنسبة لهذه السنة بين هذا الجدول الذي يحددها بـ (1151) و الجدول رقم (3) الذي يحددها بـ 1147 و الفرق بين الرقمين راجع لاختلاف المراجع الرسمية و على العموم فان الفرق ليس كبيرا لانه لا يتجاوز 4 نزاعات

الا ان السؤال المهم الذي يتبادر لذهن المتتبع يتعلق بالفرز الذي قد يكون من المستحب القيام به بين تأثير العامل القانوني الايديولوجي ـ السياسي، و تأثير العوامل الاكثر موضوعية و ذلك اعتقادا منا ان التقسيم القانوني للاقتصاد الوطني لا يتوقف عند المستوى القانوني، بل قد يتعداه الى فروق اساسية اكثر موضوعية، مثل الفروق الموجودة بين ظروف العمل في كلا القطاعين، تنظيم العمل كذلك ...الخ.

باختصار لابد من البحث عن القاعدة الاجتماعية المادية التي تتحرك ظمنها هذه الايديولوجية القانونية، المعتمدة اساسا عن التقسيم القانوني، و لهذا الغرض بالذات نحاول الأن التطرق الى تأثير الخصوصيات القطاعية و تأثيرها على الاستراتيجية العمالية، و ذلك من خلال ادخال متغير ثالث اكثر موضوعية على التقسيم القانوني، لرؤية التغييرات التي يمكن ان يدخلها هذا المتغير.

3-1-4 الخصوصيات القطاعية و تعامل الاستراتيجية العمالية معها : حالة 1977

كنا قد عرفنا ما للتقسيم القانوني من تأثير كاطار عام على الممارسات المطلبية العمالية، خاصة من ناحية شكل هذه المطالبة، اما من خلال هذه الفقرة من الدراسة فاننا سنتطرق الى تأثير ما سميناه بالعوامل الاكثر موضوعية و هي عوامل قطاعية، هذا بالاظافة الى العامل القانوني. اي اننا سندرس كيف يتأثر العمال باطار عملهم عند المطالبة، منطلقين من هذا التساؤل العام : هل تأثر العمال بالاطار القانوني من خلال تقسيم الاقتصاد الوطني الى عام و خاص و ما يحمله هذا التقسيم من محتوى ايديولوجي واضح، ام تأثرهم اكثر بالتقسيم القطاعي الاكثر موضوعية ؟ رغم ما قد يحمله هو كذلك من محتوى ايديولوجي، باعتبار سيطرة الايديولوجي و السياسي العام في الوضع الجزائري.

للاجابة على بعض هذه الاسئلة نورد الجدول رقم (5) الذي يعطينا فكرة عن مكانة كل قطاع اقتصادي اخذين بعين الاعتبار كلا من التقسيمين القانوني (عام ـ خاص) و الاقتصادي (17 قطاع اقتصادي).

كنا قد عرفنا ـ و هذا ما يؤكده الجدول رقم 5 ـ ان العمال في سنة 1977 و السبعينات بصفة عامة اكثر لجوءا الى التذمر من الاضراب بحيث تحولت ما نسبته 54,68٪ من

الجدول رقم (5) : يبين النزاعات (اضرابات،تذمرات) من خلال تقسيمها بين القطاعات الاقتصادية و القانونية خلال سنـــة 1977.

القطاع القانوني / القطاع الاقتصادي	المجموع: اضرابات	%	المجموع: تذمرات	%	القطاع العام: اضرابات	%	القطاع العام: تذمرات	%	القطاع الخاص: اضرابات	%	القطاع الخاص: تذمرات	%
زراعة ،صيد ،غابات	6	0,52	12	1,04	4	0,34	12	1,04	2	0,17	0	-
الصناعات الاستخراجية	3	0,26	9	0,78	2	0,17	8	0,69	1	0,08	1	0,08
بترول خام ،غاز طبيعي	8	0,69	16	1,38	5	0,43	10	0,86	3	0,26	6	0,52
صناعات غذائية مشروبات، تبغ	27	2,34	68	5,90	12	1,04	49	4,25	15	1,30	19	1,64
صناعات نسيجية	34	2,95	61	5,29	6	0,52	29	2,51	28	2,43	32	2,77
صناعة الجلود و الاحذية	13	7,12	19	1,64	3	0,26	2	0,17	10	0,86	17	1,47
كمياء ، مطاط مواد بلاستيكية	18	1,56	25	2,17	3	0,26	4	0,34	15	1,30	21	1,82
صناعة تحويل المعادن	26	2,25	46	3,99	18	1,56	34	2,95	8	0,69	12	1,04
صناعة الخشب و الفلين و الاثاث	9	0,78	6	0,52	5	0,43	-	-	4	0,34	6	0,52
صناعة الورق، المطابع	15	1,30	12	1,04	11	0,95	4	0,34	4	0,34	8	0,69
البناء و الاشغال العمومية	297	25,78	191	16,57	69	5,98	65	5,64	228	19,79	126	10,93
مواد البناء	19	1,64	26	2,25	10	0,86	16	1,38	9	0,78	10	0,86
الكهرباء، الغاز، الماء و الخدمات الصحية	9	0,78	17	1,47	4	0,34	13	1,12	5	0,43	4	0,34
بنوك، تامين، و الخدمات العقارية	0	-	4	0,34	0	-	3	0,26	0		1	0,08
النقل و المواصلات	20	1,73	52	4,51	19	1,64	37	3,21	1	0,08	15	1,30
التجارة	8	0,69	15	1,30	8	0,69	14	1,21	0	-	1	0,08
الخدمات المختلفة	10	0,86	61	4,42	9	0,78	48	4,16	1	0,08	3	0,26
المجموع العام للنزاعات 1152	522	45,31	630	54,68	188	16,31	348	30,20	334	28,99	282	24,47

المصدر : وزارة العمل و التكوين المهني

النزاعات و بالتالي الاضرابات و التذمرات و هكذا نجد ان قطاع الاشغال العمومية و البناء مثلا يأتي على رأس قائمة القطاعات الاقتصادية الاكثر نزاعية (25,78٪) من الاضرابات و (16,57٪) من التذمرات، اي انه وحده يستحوذ على نسبة 42,35٪ من النزاعات الاجمالية التي شهدتها سنة 1977، و على العكس من ذلك تماما نجد ان القطاعات الستة عشر الباقية تتقاسم ما تبق من نزاعات، بحيث لا تتعدى نسبة قطاع كبير مثل صناعة تحويل المعادن الا 6,24٪ من مجموع النزاعات(2,25٪ من الاضرابات و 3,99٪ من التذمرات)، نفس الشيء بالنسبة للقطاعات الاقتصادية الاخرى (انظر الجدول).

السؤال المهم في هذا الصدد يتعلق بالعلاقة التي قد تكون موجودة بين الكمي و النوعي ، فهل هناك فعلا علاقة من هذا النوع؟ اي اللجوء اكثر الى الاضراب لحل الخلافات بدل التذمر الذي كان سائدا في هذه الفترة ؟ الجواب سنحاول التعرف عليه الأن :

اننا كنا قد عرفنا ان الاتجاه العام ، و السؤال الذي يطرح الان يتعلق بمدى مطابقة هذا الاتجاه العـ)م على كل القطاعات الاقتصادية، ام العكس بحيث توجد قطاعات اقتصادية تخضع لمنطق اخر يمكن تسميته بالمنطق القطاعي الداخلي.

الجواب يمكن الحصول عليه من خلال قراءة الجدول، فنلاحظ مثلا ان هناك ثلاث قطاعات اقتصادية فقط هي قطاع الاشغال العامة و البناء، صناعة الفلين و الخشب، صناعة الورق و المطابع، التي لا تخضع لنفس الاتجاه العام في اللجوء الى التذمر بشكل رئيسي، حيث نجد ان عمال هذه القطاعات يفضلون اللجوء الى الاضراب اكثر من لجوئهم الى التذمر، في المقابل نجد ان القطاعات الاقتصادية الباقية تسير في نفس الاتجاه العام في لجوئها للتذمر اكثر.

في حين ان ادخال متغير التقسيم القانوني يغير بعض الشيء من هذه المعطيات، و هكذا نجد مثلا ان هناك اربع قطاعات اقتصادية في القطاع العام تلجأ الى الاضرابات كشكل رئيسي المطالبة و هي قطاعات : صناعة الجلود و الاحذية، الخشب و الفلين و الاثاث، صناعة الورق، المطابع و اخيرا قطاع الاشغال العمومية و البناء. اما ما تبقى من قطاعات فيسير في الاتجاه الغالب اي ان لجوئها كان نحو التذمرات كشكل اكثر من الاضراب.

اما على مستوى القطاع الخاص، فنجد ان هناك ثلاث قطاعات فقط تلجأ الى الاضراب كشكل رئيسي للمطالبة، و هي قطاعات الزراعة، الصيد و الغابات، الاشغال العمومية و البناء و اخيرا قطاع البنوك و التأمينات.

ما يمكن الخروج به من هذه المقارنات القطاعية بعد ادخال المتغير القانوني هو ان القطاعات الاقتصادية التى تعاكس الاتجاه العام قليلة جدا حيث نجد قطاعا واحدا فقط هو الذي يؤكد ما ذهبنا اليه من خصوصية قطاعية و هو قطاع البناء و الاشغال العمومية، حيث نجد ان عمال هذا القطاع لا يحيدون عن الاضراب كشكل رئيسي للمطالبة و ذلك مهما كان القطاع القانوني. و هذا يؤكد ما للعوامل القطاعية الداخلية من تأثير لكنه تأثير ضعيف لاننا لا نجده في كل القطاعات الاقتصادية الاخرى.

لأن العوامل الخارجية المتعلقة بالتقسيم القانوني، او بالمرحلة التاريخية نجدها اكثر تأثيرا على عمال القطاعات الاقتصادية الاخرى، من العوامل القطاعية الداخلية. و هنا لابد من قول كلمة و لو قصيرة عن ما سميناه بالعلاقة عن الكمي و النوعي، ذلك اننا نشاهد ان قطاع الاشغال العمومية و البناء يحتل المرتبة الاولى في تقسيم النزاعات، هذا الشيء الذي يجعلنا نعتقد ان هناك علاقة بين الكمي و النوعي، تسمح لنا بالقول ان التجربة المطلبية التى يملكها عمال القطاع من خلال عدد النزاعات الكبير التى يقومون بها، تجعلهم اكثر جذرية و بالتالى اكثر لجوءا الى الاضراب للمطالبة بحقوقهم، و على العموم يمكن القول ان الفرضية القطاعية في الجزائر لها حظوظ اكثر من خلال هذا المثال الذي وضحناه و الذي يثبت ان الواقع القطاعي له اساس موضوعي، مما يجعل عمال قطاع البناء و الاشغال العمومية، و مهما كان القطاع القانوني الذي يعملون فيه يختارون شكلا مطلبيا اساسيا و مختلفا عن الشكل الذي اختاره بقية العمال في نفس الفترة التاريخية، مما يؤكد ان ما يجمع العمال في الجزائر، موجود عمليا، مثلما هو موجود ما يفرقهم، و هو ما نحاول الالمام بالبعض منه عند التطرق الى الاضرابات اما الأن فنتطرق الى متغير مهم يتعلق بالمطالب و تأثيرها على الشكل.

3-1-2 الاستراتيجية العمالية بين الشكل و المحتوى : حالة 1977.

قد لا نقول جديد اذا قلنا ان المطلب يحتل مكانة بارزة ظمن النزاع، مما جعل البعض يصنف النزاعات من خلال مطالبها.

اذن نحاول ظمن هذا السياق التعرف على العلاقة التى قد تكون موجودة بين المطالب و الاشكال، منطلقين دائما من التقسيم القانوني. و لتبيان ذلك اخترنا الجدول رقم (6) الذي يساعدنا على التطرق لهذا الموضوع فيما يخص سنة 1977.

الجدول رقم (6) يبين العلاقة بين شكل المطالبة (اضراب،تدمع)
و المطالب من خلال التقسيم القانوني (٪)
سنـــة 1977

القطاع القانوني و شكل المطالبة / المطالب	المجمـوع		القطـاع العـام		القطـاع الخـاص	
	٪الاضرابات	٪التذمرات	٪الاضرابات	٪التذمرات	٪الاضرابات	٪التذمرات
الاجور و ملحقات الاجور	39,8	29,45	38,4	21	41,2	37,9
التأخير في دفع الاجور	28,15	11	30	14	26,3	8
ظروف العمل العامة	14,05	10,2	15	7	13,1	13,4
الفصل الجماعي و الفردي	6,5	22,65	5,7	20,8	7,3	24,5
الحق النقابي	5,05	12,05	3,1	14,6	7	9,5
سوء العلاقات المهنية	0,75	4	1,5	8	-	-
لاتمثيلية الممثلين للعمال	0,9	5,95	1	10,4	0,8	1,5
اخريـــات	4,8	4,55	5,3	4,2	4,3	4,9

المصدر : وزارة العمل و التكوين المهني .

و الخلاصة الجزئية التى يمكن الخروج بها في هذا الصدد ان العمال لا يختارون عشوائيـــــا شكل المطالبة (اضراب ام تذمر) ، و ان هناك علاقة بين المطلب و الشكل، فالمطالـــــب الاجرية و تلك المتعلقة بظروف العمال يلجأ العمال بصددها الى الاضراب كشكل رئيسي.
و على سبيل المثال فقد اخذت حوالي 40٪ من النزاعات شكل الاضرابات عندما تعلق الامـــــر بمطالب تتعلق بالاجور و ملحقاتها، في حين ان هذا المطلب لم يستحوذ الا على 29,45٪ مـــن التذمرات، نفس الشيء بمطالب التأخير في الاجور و ظروف العمل.
اما عندما يتعلق الامر بالمطالب النوعية (الفصل الجماعي، الفردي، الحق النقابي، ...الخ) فان الامر يصبح مختلف بحيث يصبح اللجوء الى التذمر هو سيد الموقف (6,5٪ من النزاعـات اخذت شكل الاضراب 22,65٪ من النزاعات اخذت شكل التذمرات عندما تعلق الامر بمطالـــب نظامنية)، نفس الشيء بالنسبة للحق النقابي و عدم تمثيلية الممثلين العماليين.
ان هذا التصنيف الذي يقوم به العمال للمطالب من خلال اختيار شكل المطالبة يعكس حسب رأينا اهتمام العمال بالجانب المادي و الاجري، الذي يعكس بدوره الطابع الدفاعي للمطالب العمالية ، اي ان الاجير يقبل بموقع العامل - المواطن ذو الاهتمامات المادية الاجتماعيـــة و التى تتعلق بمحيط عمله المباشرة، في حين انه يرفض موقع المواطن - العامل من خلال عدم اهتمامه بالمطالب النوعية ذات الافق العام و التى تتعلق بالتظامن العمالي (الفصـــــل الجماعي، الفردي) او تلك المتعلقة بالحياة النقابية (عدم تمثيلية الممثلين العماليين) .
ان هذا التغيير يبق صالحا حتى و لو ادخلنا العامل القانوني الذي لا يغير من الامر شيئـــا، فالعمال و مهما كان القطاع القانوني يختارون الاضراب كشكل مطلبي عندما يتعلق الامـــــر بالمطالب المادية، و يفضلون التذمر عندما يتعلق الامر بالمطالب المادية، و يفضلون التذمـــر عندما يتعلق الامر بالمطالب النوعية. و هو ما يؤكد مرة اخرى اهمية تقسيم النزاعات الـــى اضرابات/تذمرات، فهذا التقسيم ليس عشوائيا عند العمال و الدليل انهم لا يختارون اي شكـل للمطالبة باي مطلب، فالعمال يصفون مطالبهم من هذه الزاوية الى اهم و مهم، فهناك المطالب المادية التى لا تخضع لاي مساومة و يكون اللجوء الى الاضراب بصددها هو الغالب - و ذلـــك مهما كان القطاع القانوني - في حين ان هناك مطالب نوعية تنظيمية و تظامنية ، يكون اللجوء الى التذمر هو السائد عندما يتعلق الامر بها.
ان هذا التصنيف معناه ان العمال و الاجراء في الجزائر لا زالو في مواقف دفاعية حتى عندما

يبدون انهم في مواقف هجومية من خلال الاضراب، لان هذا التصنيف للمطالب بين اجتماعي - مادي شرعي و نوعي لا مادي - غير شرعي ، هو من نتاج الخطاب الرسمي، و ليس من بنات افكار العمال، و هم في هذا مقلدين و ليس مبدعين، و هو دليل اخر على ولوج الايديولوجية العمالية للجسم الاجتماعي العمالي الذي لا يملك من وجهة نظر هذه الايديولوجية الا"مشاكل" اجتماعية لان المشاكل الغير اجتماعية الاخرى غير مطروحة اصلا و بالتالي فان اي مطلب بصددهامرفوض و يجابه بشدة .

و حتى لا نعطي دورا مبالغا فيه للعامل الايديولوجي وحده ، لابد من القول كذلك ان هذا التصنيف و الذي ينتج عنه تشدد ازاء المطالب المادية ، و تساهل ازاء المطالب النوعية ، يعكس كذلك المرحلة المادية ، و الاهتمامات المباشرة للعمال الذين لا يهتمون كثيرا بالمطالب النوعية من جراء الضعف التنظيمي و التفتت الذيتعرفه النضالات العمالية ، فالعمال و الاجراء في الجزائر من جراء ضعف خبرتهم و فقر تجاربهم ، و انعزال نضالاتهم ، لا زالو ينظرون الى المطالب النوعية على انها مطالب ثانوية لا تستحق كل العناء الذي يليق بالمطالب المادية الاخرى و هنا نرى ان هناك قبول حتى و لو كان ظمني بموقع العامل- المواطن و عدم اكثرات بمنزلة المواطن - العامل ذو الاهتمامات الواسعة و المتنوعة .

بعد هذا التصفح للوضعية في سنة 1977 ، ما هي الخلاصة الجزئية التى يمكن الخروج بها ، في انتظارالتطرق الى الوضعية في 1982 ؟ لعل اهم نقطة يمكن استنتاجها مما سبق هي ان الاستراتيجية العمالية لم تصل بعد الى مرحلة الاستقلالية في التعامل مع المحيط المباشر او العام ، و حتى عندما تبدو مستقلة في البعض من مظاهرها فان ذلك لا يعدو ان يكون انطباع اولى سرعان ما يتلاشى عند الاقتراب منه ، فالاستراتيجية العمالية لا زالت خاضعة بصفة اجمالية للخطاب الايديولوجي و السياسي، هذه السيطرة التى تعكس حسب رأينا قبول العمال لموقع العامل - المواطن ذو الاهتمامات القطاعية المادية المباشرة و المحدودة كذلك من حيث المكان (المؤسسة) .

و السؤال الذي نحاول طرحه الأن ما هو مصير هذه الوضعية بعد حوالى خمس سنوات (1982)؟ هل تطورت الامور حول استقلالية اكثر للفعل العمالي، ام ان التبعية زادت ؟ ما مصير الموقع العمالي، هل هناك اقتراب من موقع المواطن - العامل ام ان هناك قبول بموقع العامل - المواطن ذو المطالب الاستهلاكية ؟...الخ

هذه بعض الاسئلة التى نحاول الاجابة عنها من خلال التعرض لتجربة 1982. هذه التجربة التى نحاول التطرق لها بنفس النظرة التى تطرقنا لها لسنة 1977 حتى تسهل عملية المقارنة بين الفترتين، على اساس ان السنتين المذكورتين يمثلان بصفة اجمالية فترتين مختلفتين هما فترة السبعينات و فترة الثمانينات.

2-3 الاطار القانوني للاستراتيجية العمالية : حالة 1982 .

دائماو كما فعلنا ذلك بالنسبة لسنة 1977، لابد من قول كلمة على خصوصيات سنة 1982 بالمقارنة مع السنوات الاخرى.

بالنسبة للتطور العام للنزاعات تعتبر هذه السنة، من سنوات الانخفاض عما سبقها. فقد تقلصت عدد النزاعات فيها بالمقارنة مع سنة 1981 بـ(46)نزاع ، و على الرغم من التقلص في عدد النزاعات الا انها تعتبر من السنوات التي تميزت النزاعات فيها بالتحول اكثر فاكثر الى الاضرابات، اي انها من السنوات التجذر ان صح هذا الوصف فقد تحولت نسبة 65,69٪ من النزاعات الى اضرابات، و هذا معناه ان هذه السنة تعتبر ظمن الفترة التى تقلص فيها دور العامل الايديولوجي، و بروز التناقضات الاجتماعية على السطح.

بعد هذه المعطيات الكمية العامة، علينا الأن التطرق الى بعض التفاصيل، تتعلق اساسا بدور العامل القانوني و دلالاته، و للاجابة على البعض من هذه الاسئلة نورد الجدول رقم (7) الذي يعطينا صورة عن تقسيم النزاعات الى شكليها الرئيسيين(التذمر و الاضراب) بعد ادخال المتغير القانوني. يسمح لنا الجدولرقم (7) بالقول انسنة 1982 تعتبرمن سنوات التجذر من خلال لجوء العمال بصفة عامة الى الاضراب كشكل رئيسي للمطالبة، فقد لجأ العمال الى الاضراب تقريبا مرتين الى الاضراب، و مرة واحدة للتذمر عند المطالبة .

(65,69٪ اضرابات مقابل 34,30٪ تذمرات) و هذا ليس جديدا علينا لاننا كنا قد عرفنا ذلك من خلال الجدول رقم (3) الذي اظهر لنا في حينه ان سنة 1982 تدخل ظمن سنوات مرحلة الثمانينات التى قلنا عنها انها سنوات التجذر العمالي و تقلص دور الايديولوجية الرسمية الشعبوية، هذا التقلص الذي قسناه من خلال اللجوء اكثر فاكثر للاضرابات بدل التذمرات للمطالبة، الشيء الجديد و الذي لم نقله في حينه ان سنة 1982 تعتبر بداية النهاية كذلك بالنسبة لفترة من التاريخ الاجتماعي - السياسي في الجزائر، فهذه الفترة التى تبدأ بنهاية

الجدول رقم (7) يبين تقسيم النزاعات الى تذمرات
و اضرابات من خلال التقسيم القانوني
سنـــة 1982.

القطاع القانوني / شكل المطالبة	المجموع	%	القطاع العام	%	القطاع الخاص	%
اضرابات	768	65,69	484	62,05	284	73
تذمرات	401	34,30	296	37,94	105	26,99
مجموع النزاعات	1169	99,99	780	99,99	389	99,99

المصدر: وثائق وزارة العمل المتعلقة بالوضعية
الاجتماعية (1982)

سنة 1982 هي ليست فقط فترة تجذر العمال بل كذلك في فترة بداية تجذر النظام السياسي الجديد * *، الذي بدأ في تغيير معاملته للاضرابات على الخصوص، فسنة 1982 تعتبر من هذه الزاوية نهاية مرحلة " الفراغ " السياسي التى عاشتها الجزائر خلال فترة 79 _ 82، هذه الفترة التى تميزت بصراع واضح على السلطة بين مختلف الاجنحة المكونة للنظام الجديد* مما جعل التناقضات الاجتماعية في الجزائر تجد متنفسا لها خلال هذه الفترة على الخصوص، هذه التناقضات التى لم تظهر فقط في الفضاءات الاجتماعية التقليدية مثل المؤسسات، بل شملت فضاءات جديدة مثل المدن و الشوارع و الجامعات.

نكتفي بتوضيح هذا الاطار العام الذي تدخل ظمنه سنة 1982 على ان نعود له بالتفصيل اكثر عند التطرق لتطور الاضرابات، و نعود الى الاطار القانوني و كيفية تفاعل الممارسات العمالية معه من خلال الجدول رقم (7).

الجديد الذي يعملنا اياه هذا الجدول بالمقارنة مع سنة 1977، انه و مهما كان القطاع القانوني فان اللجوء الى الاضراب هو المسيطر. دون ان يعني ذلك القضاء الكلي على العامل القانوني لاننا لا زالنا نلاحظ ان نسبة اللجوء الى الاضرابات اكثر حدة في القطاع الخاص عنه في القطاع العام (73٪، 62,05٪ على التوالي). ان هذا الوضع معناه بكل بساطة ان العامل الايديولوجي بدأ دوره في التقلص بحيث ان الفروق لم تعد كبيرة بين القطاعين العام و الخاص . و هذا معناه كذلك ان الطبقة العاملة في الجزائر بدأت في اعطاء قيمة اكثر لعوامل توحيدها (ظروف عملها، موقعها الاجتماعي بالمقارنة مع الفئات الاجتماعية ...الخ) على حساب عوامل الفرقة (الوضعية القانونية المختلفة).

النقطة المهمة الاخيرة تتعلق بالدور الكبير الذي يقوم به عمال القطاع العمومي الذين قاموا باكثر من ضعف ماقام به عمال القطاع الخاص من نزاعات و بالتالى اضرابات و تذمرات، ذلك على العكس من فترة السبعينات اين كان عمال القطاع الخاص اكثر تحركا بصفة اجمالية، فقد قام عمال القطاع العام بـ 780 نزاع من مجموع 1169 اي ما نسبته 66,72٪ نفس الشيء بالنسبة للاضرابات (484 اضراب من مجموع 768 اي نسبة 63,02٪).

و هو دليل اخر على الاهمية الضعيفة للعوامل الايديولوجية لدى العمال، فقد ولّى الزمن الذي كان فيه الاضراب يكاد يساوي القطاع الخاص في الجزائر، و ها نحن نشاهد ان الاضرابات اصبحت اكثر انتشارا في القطاع العام عنه في القطاع الخاص، و هو تكذيب جديد للخطاب

الرسمي ، ذو النظرية القطبية الايديولوجية للطبقة العاملة فمن جهة هناك عمال القطاع العام الاشتراكي و من جهة اخرى هناك عمال القطاع الخاص الرأسمالي.

بعد ان عرفنا الاطار القانوني للاستراتيجية العمالية ، و كيف اصبح العمال اقل تأثرا بها ، نحاول الأن معرفة الخصوصيات القطاعية ، و ما هو مصير في الثمانينات من خلال التطرق الى الاستراتيجية العمالية و الخصوصيات القطاعية .

3-2-1 الخصوصيات القطاعية و تعامل الاستراتيجية العمالية معها : حالة 1982

من خلال تفحصنا لوضعية 1977، كنا قد توصلنا الى نتيجة و هي ان الخصوصيات القطاعية ضعيفة التأثير، فهل الحال لا زال عند هذا المستوى في 1982؟ هذا ما نحاول من خلال الجدول رقم (8) الذي يعطينا صورة عن تقسيم النزاعات بشكليها الى تذمرات و اضراب من خلال التقسيم القطاعي الاقتصادي و القانوني. هذا التطرق لهذه السنة يحاول ان يتم من خلال التساؤلات التى وضحناها عند التطرق لحالة سنة 1977 و لعل اهمها يتعلق بعلاقة الاستراتيجية العمالية بمحيطها القطاعي و العام و ايهما اكثر تأثيرا على هذه الاستراتيجية فهل هناك خصوصيات قطاعية تجعل العمال يأخذونها بعين الاعتبار و يتأثرون بها عند المطالبة مما يجعلها تظهر من خلال شكل المطالبة ، ام ان هذه الخصوصيات ضعيفة التأثير مما يجعل العوامل الخارجية (المرحلة التاريخية من خلال الاتجاه العام) هي صاحبة الكلمة الاولى.

الجدول رقم (8) يجيبنا عن ذلك فماذا يقول ؟

و قبل الدخول في النوعي لابد من قول كلمة و لو قصيرة عن الكمي اين نلاحظ سيطرة كبيرة للقطاع العام الذي سجل 780 نزاع اي ما يعادل 66,72٪ من مجموع ما سجل من نزاعات خلال هذه السنة . اما على المستوى القطاعي و دائما على المستوى الكمي نلاحظ تقسيم غير عادل كذلك حيث سجل مثلا في قطاع الاشغال العمومية و البناء (38,15٪) من مجموع الاضرابات و 10,09٪ من مجموع التذمرات و هي حصة كبيرة جدا لم يسجلها اي قطاع اخر ، القطاع الاخير الذي سجل نسبة لا بأس بها من النزاعات و لو انها بعيدة عن مقارنتها بنسبة قطاع الاشغال العمومية و البناء هو قطاع الخدمات الذي سجل 4,61٪ من مجموع الاضرابات و 8,21٪ من التذمرات.

الجدول رقم (8) : يبين تقسيم النزاعات (تذمرات ، اضرابات) من خلال تقسيمها القانوني و القطاعي سنة 1982 .

القسم القانوني و شكل المطالبة / القطاع الاقتصادي	المجموع		القطاع العام		القطاع الخاص	
	اضرابات ٪	تذمرات ٪	اضرابات ٪	تذمرات ٪	اضرابات ٪	تذمرات ٪
الزراعة ،الغابات،الصيد	7 0,59	4 0,34	7 0,59	4 0,34	– –	– –
الصناعات الاستخراجية	1 0,08	2 0,17	1 0,08	2 0,17	– –	– –
بترول خام، غاز طبيعي	18 1,53	4 0,34	12 1,02	4 0,34	6 0,51	– –
صناعات غذائية ،مشروبات تبغ	29 2,48	28 2,39	20 1,71	19 1,62	9 0,76	9 0,76
صناعات نسيجية	30 2,56	32 2,73	7 0,59	2 0,17	23 1,96	30 2,56
صناعة الجلود و الاحذية	7 0,59	9 0,76	2 0,17	7 0,59	5 0,42	2 0,17
كمياء،مطاط،مواد بلاستيكية	15 1,28	19 1,62	10 0,85	14 1,19	5 0,42	5 0,42
مواد البناء	18 1,53	88 7,52	10 0,85	5 0,42	8 0,68	3 0,25
انتاج و تحويل المعادن	54 4,61	13 1,11	49 4,19	13 1,11	5 0,42	– –
صناعة الخشب والفلين الاثاث	16 1,36	15 1,28	15 1,28	10 0,85	1 0,08	5 0,42
المطابع و الورق	7 0,59	4 0,34	5 0,42	3 0,25	2 0,17	1 0,08
بناء و اشغال العمومية	446 38,15	188 10,09	230 19,67	75 6,41	216 18,47	43 3,67
الكهرباء،الغاز،الماءو الخدمات الصحية	23 1,96	14 1,19	21 1,79	12 1,02	2 0,17	2 0,17
بنوك،تامين،الخدمات العقاية	3 0,25	8 0,68	3 0,25	8 0,68	– –	– –
النقل و المواصلات	14 1,19	16 1,36	24 2,05	41 3,50	– –	– –
التجارة	14 1,19	16 1,36	14 1,19	16 1,36	– –	– –
الخدمات المختلفة	54 4,61	96 8,21	54 4,61	64 5,47	3 0,25	5 0,42
المجمـــوع	768 65,69	401 34,30	484 41,40	296 25,32	284 24,29	105 8,98

المصدر: وزارة العمل و التكوين المهني : النشرات الخاصة للوضعية الاجتماعية .

اذن و على العموم يمكن ملاحظة هذا التقسيم الكمي الغير عادل بين القطاعات، هذا التقسيم الذي نحاول ان نجد له تفسير عند التطرق للاضرابات مادام هذا التقسيم نجده كذلك عندما يتعلق الامر بالاضرابات، نعود الآن الى موضوعنا الرئيسي الذي يتعلق بمدى تأثر الاستراتيجية العمالية بالقطاع و الذي يمكن تأكيدها جزئيا من خلال هذا التقسيم الكمي للنزاعات و هو ما يعني ان هناك قطاعات اقتصادية اكثر تحركا من الاخرى بما لا يقارن، هذا التحرك الكبير الذي نجده لدى عمال بعض القطاعات بالمقارنة مع الاخرى الاكثر هدوءا الذي يعني ان هناك قطاعات اقتصادية تمثل رأس حربة الطبقة العاملة، نفس الشيء الذي يعني ان الحركة العمالية تسير على اكثر من سرعة، وان التقسيم القطاعي له ما يبرره موضوعيا و هي نفس الظاهرة التى لاحظناها في سنة 1977 اي انها ظاهرة قديمة نسبيا، و يمكن التنبأ باستمراريتها في المستقبل على الاقل القريب و المتوسط. اما على المستوى النوعي و اعتمادا على تقسيم القطاعات التي تسير في الاتجاه العام. و هنا اللجوء الى الاضراب بشكل رئيسي و القطاعات ذات الاتجاه المعاكس، مما يعني ان هناك عوامل داخلية تحدد سيرها فاننا نلاحظ و من دون ادخال المتغير القانوني ان هناك شبه تساوي بين القطاعات في لجوئها لاحد الشكلين فهناك ثمان قطاعات اقتصادية اكثر لجوءا الى الاضرابات و هي قطاعات: الزراعة و الغابات، الصيد، البترول و الغاز الطبيعي، الصناعات الغذائية، انتاج و تحويل المعادن، صناعة الخشب و الفلين و الاثاث، المطابع و الورق، الاشغال العمومية و البناء و اخيرا قطاع الكهرباء و الغاز و الخدمات الصحية، مع العلم ان هناك مشاركة مختلفة لكل قطاع في الحركة بصفة عامة، في حين ان القطاعات التسعة الباقية نلاحظ انها قد اختارت التذمر كشكل رئيسي للمطالبة، و هي في تعارض بذلك مع الاتجاه العام مع الملاحظة هنا ان الاختلاف في اختيار احد الشكلين ليس حادا (انظر الجدول)، و مع ذلك فان هذه الظاهرة جديدة بالمقارنة مع سنة 1977 على سبيل المثال اين كان عدد القطاعات التي تسير في الاتجاه المعاكس قليلة جدا.

ان هذا التقسيم بين القطاعات التى تخضع لاعتبارات قطاعية و تلك الاخرى التى تسير في الاتجاه العام (الاتجاه العام بالنسبة لسنة 1982 هو اللجوء اكثر فاكثر نحو الاضرابات بدل التذمرات)، يعني تأكيد ما قلناه من وجود بؤر تجذر اكثر من الاخرى فالعمال لا يتعاملون نفس المعاملة لا مع محيطهم الداخلي و لا مع المتغيرات العامة التى نجدها وراء النزعة الى

الاضراب، و هو ما يؤكد الخصوصية القطاعية بشكل كبير، هذه الخصوصية القطاعية التي تجعل بعض القطاعات تختار شكل معين للمطالبة من دون التأثر بالاطار الاجتماعي - السياسي العام. هذا الاطار الذي حدد فترتين كبيرتين الاولى تميزت باللجوء اجمالا الى التذمر للمطالبة الثانية تميزت باللجوء الى الاضراب للمطالبة.

اذن ادخال المتغير القانوني يجعل الامور اكثر ارتباكا عما كانت عليه في السبعينات، حيث نلاحظ ان مجموع 17 قطاع اقتصادي اختارت عشرة قطاعات اقتصادية الاضراب كشكل رئيسي اي انها سارت في الاتجاه العام، هذا الاتجاه العام الذي هو في نهاية الامر اتجاه هذه القطاعات نفسها من جراء ثقلها في المشاركة في النزاعات اجمالا، في حين ان هناك سبع قطاعات قد اختارت التذمر كشكل للمطالبة في القطاع العام دائما، و هي بذلك تسير في اتجاه معاكس للاولى.

اما على مستوى القطاع الخاص فان من مجموع عشرة قطاعات سجلت فيها نزاعات هذه السنة التجأت سبعة منها الى الاضراب كشكل رئيسي، في حين اختارت الثلاثة الباقية اللجوء الى التذمر.

الاستنتاج الذي نخرج به من هذه المقارنة بين القطعين العام و الخاص، هي ان العامل القانوني لازال له دور كبير، مثله مثل العامل الاقتصادي القطاعي، و هو يعني اجمالا ان فكرة الاختلافات العمالية لا زالت قائمة حتى و لو ان عوامل الوحدة قد زادت عما كانت عليه في السبعينات، هذه الوحدة التي اخذت اتجاه نحو التجذر اكثر بحيث لم يكن لدينا الا قطاعا واحدا في السبعينات يلجأ الى الاضراب كشكل رئيسي و ذلك مهما كان القطاع القانوني و هو قطاع الاشغال العمومية و البناء المعروف بكثرة نزاعاته، اما في سنة 1982 فان هناك ستة قطاعات تلجأ الى الاضراب كشكل رئيسي و مهما كان القطاع القانوني و هي قطاعات : البترول الخام و الغاز الطبيعي، الصناعات الغذائية، مشروبات و التبغ، مواد البناء، انتاج و تحويل المعادن، المطابع و الورق، و اخيرا قطاع الاشغال العمومية و البناء. في حين اننا لم نجد الا قطاعا واحدا هو قطاع الخدمات الذي يلجأ عماله الى التذمر كشكل رئيسي و مهما كان القطاع القانوني الذي يعملون فيه. ان هذا معناه ان هناك تحول كبير نحو التجذر شهدته الساحة العمالية، فقد زادت القطاعات التي تلجأ الى الاضراب كشكل رئيسي - و هي تسير في هذا مع الاتجاه العام - و هناك قطاع واحد فقط يلجأ عماله الى التذمر في كلا القطاعين

القانونين. هو ما يؤكد فكرتنا حول تميز فترة السبعينات عن الثمانينات اين ظهرت للسطح التناقضات الاجتماعية اكثر و تقلص دور العامل الايديولوجي السياسي مما ادى الى احتكاك اكثر خشونة للعمال مع محيطهم العام، هذا التجذر الذي نحاول قياسه الان من خلال التطرق الى النقطة الاخيرة ظمن هذه الفقرة التخصصة للنزاعات و دلالاتها و هي نقطة العلاقة بين المطلب و الشكل الذي تأخذه المطالبة.

3-2-2 الاستراتيجية العمالية بين الشكل و المحتوى: حالة 1982.

عند التطرق لهذه النقطة في سنة 1977، كنا قد عرفنا كيف ان العمال يقومون باختيار شكل معين في علاقته بالمطلب، فهم بصفة عامة يختارون الاضراب عندما يتعلق الامر بالمطالب الاجرية المادية، و التذمر عندما يتعلق بالمطالب النوعية ، و ذلك مهما كان القطاع القانوني و قد فسرنا هذه الظاهرة بالتبعية التى يعيشها العمال ازاء الخطاب الرسمي من جهة و وضعية الضعف التى يعيشها العمال انفسهم، هذا الضعف الذي يأخذ ابعادا متعددة فهو يعكس ضعف التجربة المطلبية العمالية، و الضعف التنظيمي لهذه الفئات و فقدانها لابسط الاسس التنظمية ...الخ.

نحاول الآن من باب المقارنة معرفة الوضعية في 1982، لرؤية مدى التقدم الذي عاشته الحركة العمالية من هذه الزاوية. و للقيام بذلك نستعين بالجدول رقم (9) الذي يعطينا صورة عن مطالب الحركة العمالية في الجزائر خلال سنة 1982، و لعل اول ملاحظة مهمة يمكن الانتباه لها من خلال هذا الجدول تتعلق باللجوء الى الاضراب كشكل رئيسي لحل خلافات العمل على حساب التذمر، بحيث تحولت 67,50٪من النزاعات الى اضرابات، في حين ان نسبة التذمرات تقلصت الى 32,49٪ اي ان العمال الجزائريين اصبحوا يقومون تقريبا بثلاث اضرابات مقابل تذمر واحد، نفس الشيء نلاحظه حتى بعد ادخال المتغير القانوني حيث يبق اللجوء الى الاضراب هو السائد و لو ان النسبة تقل نوعا ما لتصبح اضرابين تقريبا مقابل كل تذمر، فقد تحولت 43,30٪ من النزاعات الى اضرابات في القطاع العمومي مقابل 22,08٪ تحولت الى تذمرات، في حين ان 24.19٪ من النزاعات قد تحولت الى اضرابات مقابل 10,41٪ الى تذمرات اذن بصفة عامة نسبة اللجوء الى كلا الشكلين في القطاعين متقاربة.

الجدول رقم (9) يبين لنا العلاقة بين شكل المطالبة (اضراب، تذمر) و المطلب من خلال التقسيم القانوني (٪)
سنة 1982

القطاع القانوني و شكل المطالبة / المطلب	الجموع		القطاع العام		القطاع الخاص	
	اضرابات	تذمرات	اضرابات	تذمرات	اضرابات	تذمرات
الزيادة في الاجور	5,66	2,57	4,48	1,77	1,18	0,79
المنح المختلفة	20,10	11,33	13,57	6,85	6,52	4,48
عدم احترام مواقيت تسليم الأجور	19,51	4,87	10,87	3,88	8,63	0,98
النظافة و الامن	2,63	0,79	1,51	0,72	1,12	0,06
طب العمل	0,19	0,13	0,19	-	-	0,13
توقيت العمل	2,10	0,52	1,51	0,39	0,59	0,13
العطل	2,57	0,79	1,97	0,39	0,59	0,39
التكوين و الترقية	1,64	2,10	1,64	0,72	-	2,10
الخدمات الاجتماعية	0,79	1,38	0,39	0,59	0,39	0,79
الضمان الاجتماعي	0,26	0,39	0,13	0,19	0,13	0,13
النقل و السكن	1,58	0,72	1,18	0,72	0,39	-
الحق النقابي	1,05	0,98	0,13	0,72	0,92	0,26
عدم تمثيلية الممثلين العماليين	0,98	0,72	0,85	0,72	0,13	-
عدم احترام قوانين ت.ا.ش.م	1,05	2,04	0,53	1,51	0,53	0,53
الفصل الفردي	0,79	0,06	0,59	-	0,19	0,06
الفصل الجماعي	-	-	-	-	-	-
النظالة التقنية	0,32	0,19	-	0,19	0,32	-
اخرى	6,19	2,83	3,69	2,63	2,50	0,19
المجموع	67,50	32,49	43,30	22,08	24,19	10,41

المصدر: وزارة العمل و التكوين المهني النشرات الخاصة بالوضعية الاجتماعية.

الملاحظة الثانية المهمة التى يمكن ان نبديها اعتمادا على ما جاء في الجدول رقم (9) هـي ان العمال يهتمون اساسا بالمطالب المتعلقة بالاجور و ملحقاتها. بصفة عامة، فقد استحوذت المطالب المتعلقة بالاجور (الزيادة في الاجور، المنح المختلفة، عدم احترام مواقيت تسلم الاجور) نسبة 45,27٪ من مجموع الاضرابات و 18,77٪ من التذمرات الاجمالية، في حين ان المطالب الاخرى كما يبدوا من الجدول ضعيفة جدا، اذن هناك اهتمام واسع بالمطالب المتعلقة بالاجور و ملحقاتها، على حساب المطالب النوعية الاخرى، و هو نفس الشيء الذي نجده عندما ندخل المتغير القانوني حيث نجد ان هذه المطالب المتعلقة بالاجور و ملحقاتها قد قـام العمال من اجلها بنسبة 28,92٪ من الاضرابات و 12,5٪ من التذمرات في القطاع العام، في حين انها استحوذت على نسبة 16,33٪ من الاضرابات التى قام بها عمال و اجراء القطـاع الخاص 6,25٪ من التذمرات التى حصلت في نفس القطاع.

اذن يبدوا من خلال استعراض هذه النسب خاصة بعد ادخال المتغير القانوني عليها ان العمال لا يكتفون بالاهتمام بالمطالب المتعلقة بالاجور و ملحقاتها من خلال القيام بنزاعات من اجلها بل يعبرون عن هذا الاهتمام بهذه المطالب بالذات من خلال اللجوء اكثر فاكثر للاضراب كشكل رئيسي للمطالبة، على حساب التذمرات و ذلك في القطاعين العام و الخاص.

قبل محاولة تفسير هذه الظاهرة لابد من التطرق الى مكانة المطالب الاخرى حتى تتوضـح الصورة امامنا.

الجدول رقم (9) يؤكد في هذا الصدد ان اهتمام العمال بالمطالب الاخرى ضعيفا جدا بالمقارنة بالاهتمام المعطى للمطالب المتعلقة بالاجور، و على سبيل المثال فلم تستحوذ المطالـب المتعلقة بطب العمل الا على 0,19٪ من الاضرابات الكلية التى حصلت في سنة 1982، و 0,13٪ من التذمرات نفس الملاحظة تصلح فيما يخص المطالب المتعلقة بالحياة الديمقراطية ذات المحتوى النقابي فلم يقم العمال باجلها الا 1,05٪ من مجموع الاضرابات و 0,98٪ مـن التذمرات و على العموم يمكن ابداء نفس الملاحظات على كل المطالب النوعية الاخرى (انظر الجدول) مما يجعلنا نقول ان المطالب العمالية قد استمرت في الاستقطاب حول المطالـب المادية على حساب المطالب النوعية.

هذا دون ان نذكر ان الملاحظ الجيد للجدول يلاحظ ظاهرة جديرة الاهتمام تتعلق باللجوء اكثر

فاكثر الى الاضرابات ، عندما يتعلق الامر بالمطالب النوعية ، خاصة في القطاع الخاص، و هي ظاهرة جديدة لم تعرفها السنوات الماضية ، اين كان اللجوء اكثر للتذمر عندما يتعلق الامر بهذه النوعية من المطالب.

اذن يمكن القول ان و كخلاصة ان الحركة المطلبية قد عرفت استقطابا اكثر حول المطالب المادية و الاجرية على الخصوص، هذا الاستقطاب الذي تزامن مع تفضيل اكثر فاكثر للاضراب كشكل ليس فقط فيما يخص المطالب الاجرية ، بل كذلك و بدرجة اقل بالطبع عندما يتعلق الامر بالمطالب النوعية ، رغم ضعف الاهتمام بها على العموم .

هذا الاستقطاب للحركة المطلبية حول المطالب المادية الذي يؤكد ما ذهبنا اليه من تأثر الحركة العمالية بالتغييرات الاقتصادية و السياسية التي عرفها المحيط الاجتماعي العام .

فهذا الاستقطاب حول المطالب الاجرية قد يفسر بمرحلة الانكماش الاقتصادي، بحيث اصبحت المطالب المادية - الاجرية على رأس اهتمامات العمال. كما يمكن تفسيره بان " الشرعية" التي كانت تملكها المطالب المتعلقة بالاجور ، بدأت في السقوط، لانه اصبح من المحتم على العمال النضال بطريقة اشد للحصول على المطالب التي كان الحصول عليها يتم في السبعينات بصورة اسهل.

اذن فالتشدد الذي يبدو على الحركة العمالية (اللجوء اكثر فاكثر للاضراب) قد يكون ناتج عن تشدد اخر من قبل الاطراف الاجتماعية الاخرى، التي اصبحت اقل تساهل، حتى عندما يتعلق الامر بالمطالب الاجرية التي كانت توصف بالشرعية في السابق. و لا ادل من ذلك من ان العمال حتى عندما يتعلق الامر بمطالب الاجور ، فهم في حقيقة الامر لا يطالبون في الغالب الا باحترام مواقيت تسلم اجورهم او الحصول على منح اكثر ، و نادرا ما يطلبون بالزيادة في اجورهم (انظر الجدول رقم (9)).

هذا التشدد هو الذي جعل هذه الحركة العمالية الضعيفة و الغير منظمة تركز جل قواتها على الاهم قبل المهم . اي على المطالب الحياتية قبل كل شيء، و هو ما يؤكد ان العامل في الجزائر لا زال ينطلق من مطالب العامل - المواطن و ليس المواطن - العامل، لان الملاحظ و انه و حتى و ان كان هناك تجذر للحركة المطلبية العمالية ، فان هذا التجذر لم يسمح بتنوع في المطالب و هو دليل اخر على السيطرة التي لا زالت للخطاب الرسمي و الايديولوجية

الرسمية الشعبوية التي تنطلق من ان العامل - المواطن لا يملك الا مطالب مادية ، اي تلـــك المطالب التي تجد حلا لها في اطار الفضاء الاجتماعي الاصلي لهذا الكائن المنتج (المؤسسة) بل كل البوادر تشير انه و حتى هذا الفضاء الاجتماعي و هذه المطالب، بدأت مرحلة اعـــادة النظر فيها .

الخلاصـة الفصليـة .

لعل من اهم الاستخلاصات التى يمكن الحديث عنها، ان مكانة النزاع في المجتمع الجزائري، ليست مكانة هينة، على الاقل على المستوى الكمي، فهذه المكانة الكمية لا تتناسب مطلقا مع مفعول النزاع الاجتماعي و السياسي العام.

عدم التناسب هذا الذي يمكن ارجاعه الى عدة اسباب، نعتقد ان على رأسها التبعية المتعددة الاشكال التى يعيشها العمال، فاذا اخذنا التطور السنوي للنزاعات، و رأينا كيف تتوزع طول مدة الدراسة، فالملاحظة الاساسية التى يمكن الخروج بها ان الحركة المطلبية العمالية (من خلال النزاعات) تعيش على وتائر خارجية و ليست داخلية، اي ان فهمها لا يتم الا بربطها مع الاطار الاقتصادي و الاجتماعي السياسي العام، حتى انه يمكن القول ان تطور النزاعات الكمي يخضع الى اهتمامات و محددات ايديولوجية اكثر من اي اهتمامات اخرى، هذه التبعية للخطاب الرسمي، التى نعتقد انها تعكس تبعية العمال و الاجراء المتعددة الاشكال، حتى و لم ان المتتبع لتطور النزاعات، يمكن ان يكتشف تقلص متزايد لهذه التبعية و لهذه السيطرة للايديولوجي، ففترة الثمانينات قد عرفت تقلص لهذه السيطرة تظهر من خلال بروز تقسيمات و تطورات كمية و نوعية اكثر قربا من الواقع الاجتماعي - الاقتصادي و اقل تبعية للسياسي و الايديولوجي و التقسيمات القطاعية الاقتصادية و القانونية للنزاعات و بروز الاضراب كشكل رئيسي ظمن الممارسات الاجتماعية الاخرى المكونة للنزاعات... الخ كلها دلائل عن مرحلة جديدة تتسم بالتجذر، حتى و لو كانت هذه الخصائص الجديدة، لازالت غير معممة على كل الفئات العمالية، مما يجعلنا نؤكد على اهمية عدم السقوط في التعميمات المظرة، لأن الحركة العمالية المطلبية لا زالت حركة غير متجانسة، مما يجعل بعض الفئات اكثر التصقا بهذه الخصائص الجديدة اكثر من غيرها من الفئات، دون ان يعني ذلك التشكيك في الاتجاهات الجديدة و اهميتها. او اهمال للخصائص المشتركة. فدراسة النزاعات تخبرنا ان الحركة العمالية لا زالت في صراع بين قوتين، فهناك قوى التجانس و التوحيد من خلال العوامل المشتركة، و على النقيض من ذلك هناك الخصائص الفئوية و المظاهر النوعية الخاصة ببعض الفئات.

اي ان هناك الاتجاهات العامة التى يمكن التحقق منها ، في مقابل بعض المظاهر الخصوصيـــة الاقل جماعية . ؛

فمن جملة هذه الخصائص المشتركة التى تعكس بدورها الاتجاه العام هناك التبعية للخارجـي على حساب الداخلي، القبول ببعض الاطر الاجتماعية و عدم تجاوزها عند المطالبة ، (المؤسسة) القبول و حتى اعادة انتاج مواقع التبعية اي موقع العامل - المواطن ذو الاهتمامات الاجتماعية المادية بصفة عامة .

و في المقابل هناك بعض الخصائص الفئوية الاقل تبعية و الاكثر جذرية ، من ذلك عدم الارتباط بالاطار الاجتماعي العام ، عدم التقيد بالتقسيمات القطاعية الايديولوجية ، ... اي مخالفـــة الاتجاهات العامة بصفة اكثر دقة اي الاستثناءات التى تؤكد القاعدة .

الهـوامـش

1) لابد من ملاحظات حول هذا الجدول الذي قمنا بوضعه من خلال المعطيات الرسمية التـي تحصلنا عليها من وزارة التكوين المهني وَ العمل من خلال نشراتها السنوية خاصة و التى تصدر تحت عنوان : *Notes sur les situations sociales*

ففيما يخص هذا الجدول بالذات لابد من اخذ بعين الاعتبار الملاحظات التالية :

1 - ان المعلومات الاحصائية بالنسبة لسنة 1986 ناقصة ، فنحن لم نستطيع الحصول علـى النشرة السنوية و لذا فقد قمنا بالحصول على هذا الرقم من خلال النشرات الشهرية ، اين لم نتحصل على الشهرين الاخرين من السنة (ديسمبر ، نوفمبر).

2 - بالنسبة لسنة 1980 يوجد تظارب كبير في اجمالي عدد نزاعاتها و لذا فقد اخترنا هـذا الرقم لاننا تحصلنا عليه من نفس المصدر الخاص بكل السنوات الاخيرة اي اننا فضلنا المراجع المشتركة .

2) لا نكرر ما قيل حول التجربة التنموية الجزائرية ، فالمراجع كثيرة نسبيا في هذا الميدان و يمكن الرجوع لها بسهولة .

* 2) يمكن الرجوع لعمل محمد حربي: جبهة التحرير الاسطورة و الواقع: دار الكلمة بيروت ترجمة كميل قيصر داغر:

3) انظر مثلا كيف تقلص النزاعات في سنتي 76 - 78 بمناسبة الاحداث السياسية الكبـرى التى عرفتها الحياة السياسية في الجزائر (المصادقة على الميثاق الوطني و الدستـور و الانتخابات الرئاسية بالنسبة لسنة 1976 و موت الرئيس بالنسبة لسنة 1978).

4) لم نأخذ بعين الاعتبار التغييرات التى حصلت في هذا الصدد بالنسبة لسنة 1986 لان الاحصائيات لم تتعرض لنا كاملة .

5) المرجع الذي وضع هذا الجدول هو :

MTFD : Rapport du groupe " Relations de travail"

Crée à la suite du séminaire national des cadres

* على سبيل المثال فقد عرفت هذه السنة 1982 على المستوى النقابي القضاء على التيـــار اليساري في النقابة، من خلال القضاء رسميا على الفيدراليات النقابية و تطبيق المادة 121 من قانون الحزب التي تنص على افضلية المقاييس السياسية الحزبية في التعيينات النقابية.

* * عرفت هذه الفترة عنفا اكثر ازاء الاضرابات، من ذلك مثلا ان اغلبية حالات العنف التي جوبهت بعض الاضرابات في الجزائر، قد تمت في هذه الفترة.

الفَصْل الثاني

الاضراب و محيطه الاقتصادي ـ الاجتماعي

مقدمة :

بعد ان تعرفنا على مكانة النزاع في المجتمع الجزائري، نحاول الآن التعرف على مكانة الاضراب في هذا المجتمع، خاصة بعد ان عرفنا ان الاضراب اصبح الممارسة الاكثر شيوعا ظمن الممارسات الاجتماعية العمالية المطلبية، و كنا قد فسّرنا ذلك في حينه بانه من علامات التجذر التي عرفتها العلاقات بين العمال من جهة و الفئات الاخرى باعتبار ان الاضراب اكثر قطعية كعلاقة بين الذين يقومون به و الاخرين، خاصة منهم الفئات الحاكمة.

و بما اننا عند التطرق للنزاعات اكتفينا فقط بعرض بعض الافكار حول العلاقة بين النزاع و محيطه الاقتصادي و الاجتماعي ـ السياسي، و عللنا ذلك باننا سنقوم بالتحقق من هذه الفرضيات عند التطرق للاضراب فانه قد حان الوقت اذن للقيام بذلك.

و لعل اول سؤال يطرح نفسه ظمن هذا السياق يتعلق بمكانة الاضراب في المجتمع،فما هي اذن هذه المكانة؟ كيف تطورت؟

للاجابة على هذه الاسئلة لابد من عرض بعض المعطيات الكمية التي تخبرنا عن مكانة الاضراب في المجتمع الجزائري، فكيف تطور؟ و ما هو نصيب كل فترة تاريخية ...الخ، و رغم اننا كنا قد عرفنا هذه المعطيات الكمية حول الاضرابات من خلال الجدول رقم (3)، فلابأس هنا من اعادة عرض هذه المعطيات في جدول خاص بها زيادة في الوضوح و ذلك من خلال الجدول رقم (10) هذا الذي يعطينا صورة عن تطور الاضراب الكمي و النسبي خلال المدة المتراوحة بين 69 ـ 1986.

1 مكانة الاضراب في المجتمع الجزائري.

اول ملاحظة يمكن القيام بها حول الجدول رقم (10) الذي يعطينا صورة عن تطور الاضرابات ان مكانة الاضرابات، تعتبر من الناحية الكمية مكانة هامة نسبيا بحيث سجلت اكثر من 8825 اضراب [1] الا ان هذا الكم ليس موزع توزيعا " عادلا"بحيث نجد انه في بداية السبعينات كانت تسجل اقل من اضرابين في الاسبوع، في حين اصبح يسجل في الثمانينات اكثر

الجدول رقم (10) يبين التطور الكمي و النسبي للاضرابات العمالية في الجزائر . خلال المدة المتراوحة بين 69-1986.

الزيادة النسبية السنوية	%	التطور السنوي الكمي	السنة
-	0,81	72	1969
+ 15,78	1,12	99	1970
+ 21,11	1,72	152	1971
- 2,01	1,65	146	1972
+ 7,00	1,90	168	1973
+20,37	2,87	254	1974
+21,36	4,44	392	1975
-8,58	3,73	330	1976
+ 22,44	5,90	521	1977
- 23,45	3,66	323	1978
+36,60	7,88	696	1979
+13,96	10,44	922	1980
-5,91	9,28	819	1981
-5,60	8,29	732	1982
+ 10,01	10,14	895	1983
-2,28	9,68	855	1984
-2,76	9,16	809	1985
-	7,25	640	1986
	100	8825	

* ملاحظة الفرق الموجود بين الجدول رقم (10) و (3) راجع لاننا لم نحسب في الجدول رقم (3) الفترة الواقعة بين 69-1972 للخلط بين النزاع و الاضراب خلال هذه الفترة.

من اضرابين في اليوم الواحد. فالجدول يبين لنا ان ما كان يسجل في عدة سنوات في بداية السبعينات اصبح يسجل في سنة واحدة في الثمانينات .

الملاحظة الثانية التى يمكن القيام بها ان فترة السبعينات قد تميزت على العكس من فترة الثمانينات بانها فترة تطور كبير في الزيادة في عدد الاضرابات،(وصلت الزيادة سنويا الى 36% بين عامي 78 -79، 21,11% بين 70 - 71)، و على العكس تماما فقد تميزت فترة الثمانينات بنسب زيادتها الضعيفة (اكبر زيادة سجلت في 1983 ب 10,01%، بل اكثر من ذلك فان فترة الثمانينات قد عرفت عدة سنوات 81 - 82، 83-84) اين تقلص فيها الاضرابات، في حين ان فترة السبعينات كانت فترة زيادة كبرى و لم نشاهد هذه التقلصات الا مرتين (76 - 78).

و على العموم يمكن القول ان فترة الثمانينات كانت فترة استقرار في عدد الاضرابات بحيث لم نشاهد الزيادات الكبرى ،و لا التقلصات الكبرى كذلك.

بعد هذا التقديم الكمى لمكانة الاضرابات في المجتمع الجزائري السؤال الذي نحاول الاجابة عنه يتعلق بتقسيم مكانة هذه الظاهرة و لعل اول اجابة يمكن تقديمها تتعلق بمكانة الاضراب في المجتمع اي تفسير هذه المكانة الكمية للاضراب من خلال مكانة المضربين البشرية فهل يسعفنا العامل الديموغرافي، في ايجاد تفسير لهذه الظاهرة ؟

اذن سنحاول الآن ايجاد تفسير للتطور السنوي للاضرابات من خلال بعض المؤشرات الاقتصادية التقليدية . و ظمن هذا التفسير سنحاول ايجاد العلاقات التى قد تكون موجودة بين التطور البشرى للقوى العاملة و الاضرابات، فقد تساعدنا عملية الربط هذه على ايجاد تفسير لهذا التطور الذي عرفته الاضرابات.

2- تزايد عدد العمال ... و تزايد عدد الاضرابات .

لقد استعمل كثيرا هذا المؤشر - تزايد عدد العمال - في الكثير من الدراسات الغربية التى اجريت حول الاضرابات، و قد يكون سببه راجع اصلا الى تزايد عدد العمال. و بذلك تكون علاقة منطقية عدد عمال اكبر... اضرابات اكثر، فما هو مصير هذه العلاقة في الجزائر؟

الجدول رقم (11) يبين لنا التطور النسبي السنوي لكلا من الظاهرتين خلال المدّة المتراوحة بين 69 - 1982، حيث نلاحظ ان تطور الاضرابات النسبي سنويا عرف تذبذبا كثيرا نحو الزيادة و النقص، في حين ان تطور التوظيف تميز باستمرارية اكيدة، فهو على عكس الاضرابات، لم يعرف انتكاسا نحو النقص، بل حافظ على وتيرة زيادة سنوية اكثر استقرار اما اذا انطلقنا لدراسة معدل الزيادة السنوى فنجد ان الاضرابات قد عرفت معدل زيادة سنوى اكثر من Ø معدل الزيادة السنوي الذي عرفه التوظيف (19٪ و 6,4٪ على التوالي)، مما يؤكد الاستقلالية النسبية التى تتمتع بها الظاهرة الاجتماعية (الاضرابات) عن محيطها الاقتصادي (التوظيف) ، فالظاهرة الاجتماعية اكثر "مزاجية" من الظاهرة الاقتصادية التى لا تخضع لمثل هذه المزاجية، فهي اكثر اتزانا في تطورها السنوي و العام.

و بما ان التطور النسبي السنوي او العام لكلا من الظاهرتين قد يكون عاجز عن الالمام بخفايا الموضوع ، فقد رأينا القيام بمقارنة كمية بين تطور عدد العمال في الجزائر و عدد الاضرابات من خلال الجدول رقم (12) الذي يوضح لنا ذلك.

المقارنة بين المعطيات المتعلقة بالاضرابات و التوظيف يبين لنا ان اضراب واحد يقابل حوالى 4000 عامل في نهاية الستينات (1969) في حين ان هذا الرقم يتقلص ليصل الى اقل من 3000 عامل في بداية السبعينات، ليصل الى حوالى اضراب واحد مقابل 1000 عامل، في 1979 مثلا. و هذا معناه ان ما كان يقوم به 4000 عامل في السبعينات من اضرابات اصبح يقوم به 1000 عامل فقط، و هذا معناه كذلك ان التطور الديموغرافي للعمال لا يفسر تطور الاضراب، بل لابد من البحث عن اسباب اخرى لمعرفة السر وراء هذه الزيادة في عدد الاضرابات، فالدراسة الاحصائية تثبت ان تطور الاضرابات لا يفسره فقط تطور عدد العمال، كما تحاول ان توحي بذلك بعض المنشورات الرسمية [3]، و لذا يتحتم علينا كشف الاسرار التى لابد ان تكون موجودة وراء هذه الزيادة في عدد الاضرابات ،فما هي الاسباب يا ترى التى تجعل "اضرابية" العمال تتزايد بهذا الشكل، فهل عمال السبعينات هم غير عمال الثمانينات ؟ أم ان الظرف الاقتصادي و الاجتماعي - السياسي العام هو الذي تغير؟ بمعنى اخر هل يمكن ارجاع هذه الاضرابية " المرتفعة " للمحيط العام، أم للتحولات الداخلية التى عرفتها الطبقة العاملة بمختلف فئاتها؟ قبل محاولة الاجابة عن هذه الاسئلة، نحاول الآن التطرق الى مؤشر

الجدول رقم (11) يبين لنا التطور السنوي النسبي لكلا من الاضراب
و التوظيف خلال مدة 69_1982 (1) .

السنة	الاضراب	التوظيف
69 _ 70	+15,78	+7,08
70_ 71	%21,11	+2,54
71 _ 72	_2,01	+4,20
72 _ 73	+7,00	+7,23
73 _ 74	+20,37	+4,65
74 _ 75	+21,36	+5,88
75 _ 76	_8,58	+6,43
76 _ 77	+22,44	3,82
77 _ 78	_23,45	3,47
78 _ 79	+36,60	4,37
79 _80	+13,96	(3)20,56
80 _ 81	_5,91	+5,58
81 _ 82	_5,60	+7,73
معدل الزيادة العام	%19 (2)	%6,42

ملاحظات : 1) اكتفينا بهذه الفترة لعدم توفر الاحصائيات الدقيقة عن التوظيف و اختلافها من مدة لاخرى
2) بالنسبة لمعدل الزيادة في الاضراب، بالطبع حسبنا فقط معدلات السنوات التى كانت فيها زيادة اما معدل التناقص بالنسبة للسنوات التى شهدت تناقص فكان : 9,1%
3) على سبيل المثال فان تضارب هذه الاحصائيات و عدم تناسقها هو الذي جعل هذه النسبة تبدو هكذا، لذا اوجب التحفظ حولها .

الجدول رقم (12) الذي يبين التطور الكمي لكلا من الاضرابات
و التوظيف خلال المدة المتراوحة بين 69-1982.

السنة	1969	1970	1971	1972	1973	1974	1975	1976	1977	1978	1979	1980	1981	1982
الاضرابات	72	99	152	146	168	254	392	330	521	323	696	922	819	732
التوظيف (1) (بالألف)	282	325	342	372	430	472	531	604	652	699	763	1.158	1.295	1.512
الاضرابية	3916	3282	2250	2547	2559	1858	1354	1830	1251	2164	1096	1255	1581	2065

1) الارقام المتعلقة بالتوظيف قمنا بالحصول عليها من الديوان الوطني للاحصاء :
(النشرة السنوية : الجزائر بالارقام)

اخر لدراسة العلاقة بينه و بين تطور الاضرابات، لعله يسعفنا في الوصول الى معرفة السر وراء تطور الاضرابات، و هذا المؤشر الجديد هو البطالة و تطورها كظاهرة في المجتمع الجزائري، مع التنبيه هنا ان المؤشرات الاقتصادية التى حاولنا ربطها مع الاضرابات، هي مؤشرات قبل شيء عن وضع اقتصادي عام، قلنا عنه عندما تعرضنا للاطار النظري للنزاعات انه تميز بانه وضع تميز بالازدهار خاصة في فترة السبعينات، و على العكس من ذلك فقد تميز بعض الشيء في الثمانينات بالانكماش، و هو ما تؤكده هذه المؤشرات الاقتصادية التى اخذتها لقياس هذا الوضع الاقتصادي، فالتوظيف عرف تطور مستمر طول مدة الدراسة.
اذن فان هذا يعني منطقيا تناقص في البطالة و هو ما يؤكده الجدول رقم (13) الذي يعطينا صورة عن وضعية التوظيف بصفة عامة في الجزائر خلال المدة المتراوحة بين 67 _ 1983.

الجدول رقم (13) يبين لنا وضعية معدل السكان المشتغلين و من دون شغل.

السنة / التوظيف	1967	1977	1979	1980	1981	1983
عدد السكان النشطين	2.266.340	3.347.000	3.678.000	3.818.000	3.966.000	4.423.958
عدد السكان المشتغلين	1.740.540	2.649.680	3.016.678	3.144.451	3.267.985	3.765.682
عدد السكان من دون شغل	525.800	697.320	661.332	673.549	698.025	657.916
معدل % عدم الاشتغال	23,20	20,83	17.98	17,64	17,60	16

(1) المصدر : *A. BOUZIDI: Les cahiers du CREA N°2 / 1984 P. 61*

فمن خلال هذا الجدول نلاحظ تناقص حتى و لو كان بطيء في عدد البطالين الجزائريين هذه الفترة نفسها التى عرفت ازدياد في عدد الاضرابات.

فهل هذا التطور العام للاضرابات و البطالة يسمح لنا بالقول ان تطور الشغل و بالتالي تناقص البطالة، عاملان مساعدان على ازدياد عدد الاضرابات، و هو امر ليس غريب في حد ذاته بحيث تم الوصول الى هذه الفكرة قبل هذه الدراسة، و نجدها خاصة في الدراسات

الغربية التى اكدت ان ظروف الازدهار او الانتعاش الاقتصادي بصفة عامة، تكون عامل مساعد على ازدياد الاضرابات لان العمال يرون ان الظرف الاقتصادي مواتي للمطالبة دون خوف من فقدان منصب العمل.

ان الاحصائيات فيما يخص الحالة الجزائرية تساعدنا على قول متشابه لهذا القول مع التأكيد هنا ان هذه العلاقات تكون صحيحة في اطارها العام، لانه لا يمكن التحقق من هذه العلاقة سنويا، وكل ما يمكن قوله يتعلق اكثر باتجاهات عامة.

و ظمن هذه الاتجاهات العامة يمكن القول على سبيل الخلاصة، ان الظاهرة الاجتماعية (الاضراب) اكثر تعقيد من ان نحاول تفسيرها من خلال ربطها مع بعض المؤشرات الاقتصادية دون ان يعني هذا ان هذه الظاهرة غير قابلة للتفسير او انها ذات استقلالية مطلقة عن محيطها العام، بحيث نستطيع ان نقول ان الظرف الاقتصادي له تأثير على تطور الاضرابات، فزيادة عدد العمال من خلال تطور التوظيف قد يكون عامل مساعد في تفسير تطور الاضراب- مثله مثل تناقص البطالة - الا انه عاجز كليا عن تفسيرها. فالاضرابات لا يمكن تصورها من دون عمال لكن ان يتحكم عدد العمال ميكانيكا في تطور الاضرابات، فهذا هو غير الممكن، لان هناك عوامل اخرى تتعلق بالتغييرات التى عرفتها هذه الفئات العمالية نفسها و علاقاتها مع الفئات الاجتماعية الاخرى، يمكن ان تساعدنا في معرفة السر وراء هذه الاضرابية، و هذا ما نحاول ان نقوم به من خلال دراسة الوضعية الاقتصادية للعمال انفسهم، فقد تساعدنا في معرفة الاضرابات.

3- الوضعية الاجتماعية للعمال والاضراب

و بخصوص هذه النقطة بالذات يمكن القول دون ان نجانب الصواب ان الوضعية الاقتصادية للفئات العمالية، قد عرفت تدهورا على كل المستويات فزيادة على مشكل السكن الذي نعرفه الفئات العمالية خاصة [4] و النقل ...الخ

فان الفئات العمالية تميزت وضعيتها الاقتصادية خاصة بالتدهور الكبير الذي عرفته قوتها الشرائية من خلال التضخم الكبير الذي عرفته الجزائر خلال السبعينات و الثمانينات. ففي الوقت الذي كانت فيه الاجور العمالية مجمدة او تزيد ببطأ فان الاسعار قد عرفت ارتفاعا كبيرا مس حتى ذو الدخول المتوسطة و المرتفعة، و الجدول رقم (14) [5]يعطينا صورة عن تطور التضخم خلال الفترة الواقعة بين 69 - 1978.

الجدول رقم (14) يبين تطور التضخم خلال مدة 69 ـ 1978.

السنة	نسبة التضخم ٪
70 ـ 69	6,6
71 ـ 70	2,6
72 ـ 71	3,7
73 ـ 72	6
74 ـ 73	4,8
75 ـ 74	8,3
76 ـ 75	9,5
77 ـ 76	12,2
78 ـ 77	12 حتى 16

هذا التضخم الذي كانت اثاره السلبية اكثر وضوحا على اصحاب الدخول الضعيفة بطبيعة الحال خاصة ابتداء من سنة 72 ـ 73 اين تضاعفت نسبته فبدل 3,7٪ في 71 ـ 72، وصلت الى 6٪، لتصبح الى 8,3٪ في 74 ـ 75 و 9,5٪ في 75 ـ 76 و تتجاوز نسبة 10٪ ابتداء من سنة 1977. فهل تسمح لنا هذه الارقام ان نقيم علاقة بينها و بين التطور الذي عرفته الاضرابات خلال هذه السنوات؟

كل الدلائل تشير ان ذلك ممكنا، فهناك علاقة اكيدة بين تطور التضخم و بالتالى تدهور القوة الشرائية لاجور العمال - و بين زيادة اضراباتهم و مطالبهم التى كنا قد عرفنا انها مطالب اجرية على العموم. مع التنبيه ان هذا الربط بين زيادة نسب التضخم و تطور الاضرابات لا يكون الا كاتجاه عام، لان محاولة القيام بالربط سنويا، قد يفقد التحليل قيمته و نسقط بالتالى في رؤية ميكانيكية خاطأة - ان الاحصائيات المتعلقة بزيادة نسب التضخم، قد لا تعطينا صورة كاملة عن التدهور الذي عرفته الوضعية الاقتصادية للعمال، فهؤلاء يقومون بتخصيص بين 60 ـ 80٪ من ميزانيتهم للامور الحياتية اليومية (الاكل، اللبس) في حين نجد اسعارها قد زادت بنسب مرتفعة جدا.

و الجدول رقم (15) يبين ذلك خلال الفترة بين 79 ـ 85 و هي الفترة التى عرفت ارتفاعا كبيرا في الاسعار كما هو مبين في الجدول، مما حدى بوزير العمل و التكوين المهني من التنبيه من خطورة الاثار الاجتماعية لمثل هذا الارتفاع في الاسعار، و الذي جعل كل زيادة في الاجور من دون ادنى مفعول يذكر [6]، نفس الشيء قامت به النقابة المركزية الذي قدمت برنامج مطالب واسع للحكومة خارقة بذلك التقاليد المتعارف عليها [7].

اذن كل الاحصائيات الرسمية و الغير رسمية تؤكد حقيقة واحدة، هي ان الفئات العمالية قد عرفت وضعية اقتصادية - اجتماعية صعبة ابتداء من منتصف السبعينات، و ان هذه الوضعية قد ازدادت تدهورا خاصة ابتداء من الثمانينات، حيث تميزت هذه الفترة بغلاء فاحش مس اغلبية السلع، مما جعل كل الفئات الاجتماعية ذات الدخول القارة تعيش ازمة صريحة، جعل كل الزيادات التى عرفتها هذه الفترة في الاجور من دون معنى كما اقرت بذلك وزارة العمل، فالتأخير الذي عرفه تطبيق هذه الاجراءات الخاصة بالزيادة في الاجور، جعل مفعولها الايجابي ينتفي قبل ان تطبق من جراء الزيادة الكبيرة في الاسعار [8] التى عرفتها فترة ما قبل تطبيق هذه الاجراءات.

الجدول رقم (15) الارقام القياسية لاسعار الاستهلاك
مجموع الاسر في مدينة الجزائر.
* المؤشر : 100 في 1969 *

العناصر	1979	1980	1981	1982	1983	1984
الاغذية و المشروبات و التبغ	268,1	297,2	351,7	377,7	393,2	423,7
الملابس و الاحذية	226,8	243,3	269,8	287,1	301,4	315,6
السكن و اعيائه	121,6	125,0	129,9	133,3	143,5	142,6
الاثاث	218,3	249,5	270,5	285,3	301,6	317,2
الخدمات الصحية	130,8	143,1	169,3	178,0	173,9	176,2
النقل و الموصلات	140,3	143,3	166,4	169,9	185,6	191,9
التسلية و الترقية و الثقافة	153,2	170,9	179,8	192,4	202,3	221,6
سلع و خدمات اخرى	220,2	244,0	270,2	282,4	304,4	341,3
القياسي العام	219,0	239,9	274,9	293,2	306,8	327,2
نسبة التغيرات السنوية القياسي العام	+ 11,5	+ 9,5	+ 14,6	+ 6,7	+ 4,6	+ 6,6
الاغذية و المشروبات و التبغ	+ 13,6	+ 10,9	+ 18,3	+ 7,4	+ 4,1	+ 7,8

المصدر: وزارة التخطيط و التهيئة العمرانية : الجزائر بالارقام : الديوان الوطني للاحصائيات نشرة 1985 .

بعد هذا التطرق السريع للوضعية الاقتصادية - الاجتماعية للعمال، ما هي الافكار الرئيسية التى يمكن الخروج بها و علاقة ذلك بالاضراب لعل اول فكرة هامة هي ان الزيادة الكبيرة في الاضرابات التى عرفتها السبعينات، قد تزامنت مع التدهور الكبير الذي عرفته وضعية العمال الاقتصادية - الاجتماعية، مما يجعل كل ربط بين الظاهرتين لها الكثير من خطوط الشرعية، لكن المشكل يطرح عندما نحاول تعميم ذلك على فترة الثمانينات،فقد عرفت هذه الفترة تدهورا اكبر من فترة السبعينات، مما جعل حتى الصحافة الرسمية تقر بذلك (9)، في حين اننا شهدنا ان تطور الاضرابات لم يكن كبيرا، بل رأينا عكس ذلك تماما، فقد تقلصت الاضرابات في اغلبية سنوات الثمانينات، و هو ما قد يكذب عملية الربط التى قمنا بها بين تدهور مستوى معيشة العمال و الاضرابات.

نكتفي هنا بالقول ان العلاقة بين الاضراب و الوضعية الاقتصادية - الاجتماعية للعمال كانت قوية جدا في السبعينات، في حين ان العلاقة هذه قد ضعفت او انتفت تماما في بعض الاحيان في الثمانينات، فاضرابات السبعينات كانت اكثر اقتصادية من اضرابات الثمانينات التى تبدو عليها علامات استقلالية اكثر ازاء المؤشرات المتغيرات الاقتصادية التى اخترناها لقياس الاطار الاقتصادي العام.

اذا اقتنعنا بهذا التفسير، فلابد من اقتراح تفسير لعملية الانتقال هذه، و العوامل التى جعلت العمال في الثمانينات يبدون و كأنهم اقل تأثر بوضعيتهم الاقتصادية ،فهل التفسير يمكن في التغيير السياسي الذي عرفته الجزائر في نهاية السبعينات؟ ام يمكن في الخطاب السياسي الجديد؟ هذا الخطاب السياسي الذي يحمل في طياته برنامج سياسي و اقتصادي جديد، و بالتالى تعامل جديد مع العمال المضربين و الاضرابات.

على العموم يمكن القول ان الاضرابات في الجزائر - و ذلك على سبيل الخلاصة الجزئية - اكثر ارتباطا بالوضع الاقتصادي (من خلال المؤشرات المأخوذة) في السبعينات، و انها اكثر تحرر من اطارها الاقتصادي في الثمانينات.

و هذا ما يجعلنا نفتش عن الارتباطات الاكثر تأثير على الاضرابات في الثمانينات، و التى قد لا تكون اقتصادية بالمرّة، دون اهمال فرضية ان الارتباط الاضرابات في الثمانينات مع المحيط الاقتصادي لا يمكن قياسه بالمؤشرات التى اخترناها للسبعينات.

الـهـوامـش

1) نقول اكثر لان الاحصائيات عاجزة عن الالمام الكلّي بظاهرة الاضرابات (انظر تقديـــــم الوثائق و نقدها في ص)

2) ما سجل على سبيل المثال في فترة (69 ـ73) 7,2٪ سجل اكثر من في اي سنة من سنوات الثمانينات.

3) هذا التفسير نجده خاصة لدى وزارة العمل التي تحاول ان تفسر ظاهرة تطور الاضرابـــات من خلال ربطها بتطور عدد العمال، علما بان هذا التفسير رغم سذاجتة فهو يحمل في طياتـــه مغالطة كبيرة، فعندما نربط بين تطور التوظيف و الاضرابات بهذا الشكل، فمعنى ذلـــك ان الاسباب الاقتصادية او الاجتماعية ـ السياسية لا دخل لها في الزيادة في عدد الاضرابات.

4) نقول خاصة لان مشكل السكن حتى الفئات الاخرى تعرفه لكن بدراجة اقل، في حين ان الفئـــات العمالية لا تملك حتى الامل في ايجاد حل هذا الامر الذي لا يزال موجود لدى الفئات الاخـــرى (مثلا في الكثير من المؤسسات الصناعية لا يحق للعمال حتى وضع ملف اداري لطلب سكن)

5) *M'HAMED BOUKHOBZA : Eléments sur l'emploi et les revenus dans les principales villes d'Algérie . AARDES P. 43.*

6) تقرير رسمي قدم من وزير العمل و التكوين المهني امام لجنة العلاقات الاجتماعية للحـزب بتاريخ 9 سبتمبر 1979.

7) انظر اقتراحات المركزية النقابية الخاصة بالزيادة في الاجور و تحليلها للوضعيـــــــة الاجتماعية للعمال، جويلية 1979.

8) على سبيل المثال الزيادة التي قررت في سنة 1980 انظر
MTPF : Direction du travail: Note Sociale de l'Année 1980.

9) انظر على سبيل المثال ملف الجزائر الاحداث حول التضخم في الجزائر بتاريخ 17 - 23 سبتمبر 87

الفَصل الثّالث

الاضــراب و محيطــه السيــاســي.

مقــدمــة :

كنا قد توصلنا الى خلاصة جزئية فيما يخص علاقة الاضراب بالمحيط الاقتصادي من خلال بعــض المؤشرات الاقتصادية، و هي ان اضرابات السبعينات اكثر ارتباط بهذه المؤشرات الاقتصادية على العموم، اي ان الباحث يستطيع دون ان يجانب الصواب القول ان الاضرابات التــــي حصلت في هذه الفترة يمكن تفسيرها - و لو جزئيا - بالمحيط الاقتصادي العام، فالاضرابــات ازدادت بنسب مرتفعة في ظرف اقتصادي تميز بالنمو - من خلال الزيادة في التوظيف و تقلص البطالة ، كذلك فان الاضرابات قد ازدادت عند ما ساءت الوضعية الاقتصادية - الاجتماعيــة للعمال و الاجراء بصفة عامة من خلال التضخم و تدهور القوّة الشرائية للعمال.
الا ان هذا التفسير الاقتصادي يبق عاجز عن تفسير الاستقرار الذي عرفته الاضرابات خــلال الثمانينات، كما انه عاجز كليا عن تفسير بعض التقلصات التى عرفتها الاضرابات فــي السبعينات.

و لذا كان من الضروري البحث عن تفسير لهذه الظواهر، هذا التفسير الذي نحاول ان نجــده في الاطار السياسي العام الذي حصلت ظمنه هذه الاضرابات، كذلك يمكن ان نفسر هــذه الظاهرة ببعض الاحداث السياسية التى عرفتها هذه الفترة، و التي كان لها تأثير مهم علــى الحياة السياسية، و بالطبع فاننا سنقوم بعملية الربط هذه، منطلقين من الاضراب ذاتــه، اي نقوم باعتبار الاضراب مؤشر عن الحياة الاجتماعية السياسية لاننا نؤمن ان الاضراب هــو علاقة اجتماعية-سياسية بين الذين يقومون به، و بين الاطراف الاجتماعية الاخرى، خاصة الفئات الحاكمة ، فالاضراب لا يحصل في فراغ سياسي خاصة في المجتمع الجزائري الذي يتسم بتسييس مبالغ فيه لكل الممارسات، خاصة الجماعية (1)، منها. فكيف يتعامل العمال و الاجراء بصفة عامة مع المحيط السياسي من خلال الاضراب؟ فهل يقوم العمال بالاضراب بطريقة عشوائيــة (2) دون اخذهم بعين الاعتبار لنوعية السلطة و علاقاتهم معها و الاحداث السياسية الاخر؟ ام انهم على العكس يتعاملون بحذر مع الاحداث السياسية، و يختارون توقيت اضراباتهم؟

للاجابة على هذه الاسئلة المتعلقة بالاضراب و محيطه السياسي نحاول ان نقوم بذلك من خلال محورين، الاول و سميناه بالاتجاهات العامة ، و الثاني يتعلق بعلاقة الاضراب- و بالتالي المضربين - بالحدث السياسي. و لنبدأ بالاتجاهات العامة .

1 الاضراب و الاتجاهات السياسية العامة :

اذا اقتنعنا بان النزاعات اجمالا و الاضرابات على الخصوص مؤشر هام لعلاقة اجتماعية بين العمال و الاجراء و الفئات الاجتماعية الاخرى، يمكن القول ان العمال في الجزائر بصفة اجمالية كانوا راضون عن وضعهم الاجتماعي العام، بحيث ان نزاعاتهم كانت قليلة جدا، فالربع مليون عامل في الجزائر في نهاية الستينات و بداية السبعينات كانوا هادئين جدا. بحيث لم يقوموا الا 72 نزاع، اي بمعدل اربعة الاف عامل لكل نزاع، الا ان هذا الهدوء سرعان ما بدأ في التقلص و ظهرت ملا مح عدم الرضى، و بالفعل فقد عرفت فترة منتصف السبعينات حالة غليان كبيرة بالمقارنة مع فترة الهدوء التى كانت تخيم على الجزائر في بداية السبعينات (3) و هذا ما يسمح لنا بالقول ان هناك اتجاها عاما نحو الزيادة في الغليان الاجتماعي، فقد تطور عدد النزاعات بصورة سريعة، فالاحصائيات تخبرنا ان سنة 1974 مثلا قد عرفت اكثر من 80 نزاع و وصل هذا الرقم الى اكثر من الف نزاع في سنة 1975 وحدها. مع العلم ان هذه الفترة قد عرفت في تاريخ الجزائر بانها فترة القرارات الكبرى التى ميزت التجربة الجزائرية (الثورة الزراعية، التسيير الاشتراكي للمؤسسات، الطب المجاني، التطوع الطلابي الخ ...)، فعلى العموم يمكن القول ان العمال قد اظهرو عدم رضى واضح من خلال تزايد نزاعاتهم التى وصلت الى اعداد كبيرة جدا في الثمانينات ليس هذا فقط بل ان عدم الرضى هذا قد مس جميع الفئات العمالية، فعمال القطاع العام، رمز التجربة الاشتراكية الجزائرية الذين كانوا ضعيفي المشاركة في بداية السبعينات، اصبحت مشاركتهم تفوق 50٪ من مجموع النزاعات في نهاية السبعينات، في نفس التاريخ تقريبا ظهرت علامة اخرى ظمن مسلسل عدم الرضى هذا، فقد اصبحت اغلبية النزاعات تتحول الى اضرابات، في حين انها كانت تأخذ شكل تذمرات في السابق. ان كل هذه العلامات كما لاحظنا ذلك قد اقترنت بفترة صدفة ام ان هذا الطرف الزمني بالذات له تأثير على هذا التطور النوعي الذي عرفته نضالات العمال ؟

نعتقد ان الصدفة لا مجال لها في مثل هذه الامور الجدية ، حيث نلاحظ ان هذه التحـــولات النوعية لم تأتي فجأة ، فقبل هذه التحولات النوعية كانت هناك اتجاهات كمية واضحة فعـدد النزاعات في تزايد مستمر، و مشاركة عمال القطاع العام في تزايد مستمر، و التجذر في تطور واضح (الانتقال من التذمر نحو الاضراب) . و كل ما في الامر ان هذه الممارسات الاجتماعيـة العمالية ، قد استغلت هذه الفرصة السياسية (تغيير نظام الحكم، من جراء موت الرئيـس السابق) للتعبير عن نفسها ، فقد كانت فترة نهاية السبعينات، تعبر عن انتهاء فترة مهمـة من حياة الجزائر السياسية ، و هي فترة المشروع الشعبوي المعتمد على ممارسات اجتماعيـة (مشروع تصنيع ضخم، سياسة اجتماعية واضحة ، ...) و على خطاب سياسي يتميز اساسا بنفـي اي صراع اجتماعي و التركيز على الطابع الوطني العام.

هذا المشروع الذي تمتع بتأييد واسع من قبل اغلبية الفئات الاجتماعية في اوله ، و الذي بـدأ في فقدان هذا التأييد مع تقدم الوقت ، و وضوح اهدافه الحقيقية ، بحيث لم تأتي نهايـة السبعينات الا العمال قد وصلوا الى مرحلة متقدمة من الرفض و التذمر ازاء هذا المشروع الذي كانت استفادة العمال و الاجراء منه محدودة ، و تتلخص تقريبا في شيء واحد ، هو ان يصبحوا عمال اي عملية تكديح واسعة لفئات كبيرة من المجتمع (سكان الريف، الشباب خاصة) و علـى العكس من ذلك، فقد ظهرت فئات اخرى تميزت اساسا بسرعة ثرائها و غناها ، فالعمال بـدل ان تتحسن وضعيتهم ساءت، و على العكس فقد تحسنت وضعية الفئات الاخرى بطريقة واضحـة للعيان، حتى نكاد ان نجزم قولا بانه ليس فقر الاغلبية هو الذي سبب هذا التذمر الدائـم ، بقدر ما هو غنى الاقلية و عرض هذا الغنى الواضح و اليومي.

حتى الان يبدو التفسير مقتنعا على العموم ، فهناك مشروع اقتصادي-سياسي عام ، انخرط فيـه العمال ايجابيا في بداية الأمر، اي انهم اعطو فرصة ، لكن بعد اكتشاف هذا المشروع بدأ هذا التأثير او الانخراط الايجابي، يتقلص و يتحول الى انخراط سلبي او عدم انخراط لكن، هـذا التفسير قد يفقد مصداقيته ، عندما يتعلق الأمر بفترة الثمانينات، فقد ازدادت الامور علـى المستوى الاقتصادي سوءا و زادت الفئات حديثة الثراء في ابراز غناها ، و قد ازدادت ثـراءا بالفعل، و مع ذلك فان الاضرابات قد حافظت على نوع من الاستقرار بل تقلصت في بعض الاحيان.

هنا لابد من التدقيق نوعا ما ، ذلك انه اذا كانت الاضرابات قد عرفت استقرار او تقلص فـان التحولات النوعية التي عرفتها نهاية السبعينات لم تنتكس كليا ، فاللجوء الى الاضراب بقـى

على ما كان عليه، نفس الشيء بالنسبة لمشاركة عمال القطاع العام، مع الملاحظة ان هناك تقهقر بسيط لهذه التحولات النوعية ، دون ان يصل الى مرحلة الردة.

نورد هذا التوضيح لاسباب منهجية بحتة ذلك ان الاضراب كمؤشر ليس تطور كمي فقط بل هو مؤشرات اخرى، اي ان العمال ممكن ان يظهروا تعاملهم مع المحيط الاقتصادي او السياسي من خلال مؤشرات اضرابية اخرى، ليست بالضرورة الزيادة في عدد الاضرابات فقط.

الفرضية - الخلاصة التى يمكن الخروج بها هي ان العلاقة التى اقامها العمال من خلال مختلف مؤشرات الاضرابات - مع المحيط السياسي في السبعينات تختلف عن تلك العلاقة المقامة مع المحيط السياسي في الثمانينات.

بل اكثر من ذلك يمكن ان نقول ان هناك تبعية اقل ازاء السياسي، كما هو الحال ازاء الاقتصادي، فيما يخص اضرابات الثمانينات، دون ان يعني ذلك ان هناك استقلالية تامة للاضرابات ازاء المحيط السياسي ، ذلك ان العمال - من خلال الاضراب دائما - يوجدون في موقع انكماش في الثمانينات، فالنظام السياسي الجديد لم يأتي باشخاص جدد فقط، بل جاء بخطاب و ممارسات جديدة نوعا ما، يمكن تلخيصها في كون النظام الجديد بدى اكثر وضوحا في التعبير عن مصالحة بالاجتماعية، فهناك معاداة اكيدة و تقلص فعلى للممارسات الشعبوية التى ميزت السبعينات ، هذا التغيير الذي لمسه العمال بالملموس في اماكن عملهم، خاصة ازاء الاضرابات وقمع اكثر، تسامح اقل)، فقد قضى على التجربة النقابية المتواضعة التى دشنت في المؤتمر الخامس، و حلت الفيدراليات النقابية ، و اصبح التركيز على الانتاجية و الانتاج من خصائص الخطاب السياسي الجديد، و بدأ فعليا في الحد و القضاء على المكاسب "الاجتماعية العمالية التى ميزت فترة السبعينات تم كل هذا و غيره في جوّ من الغلاء و تدهور القوة الشرائية للعمال، بل يمكن القول ان هذه الفترة لم تتميز بممارساتها المعادية لمكاسب فترة السبعينات الفعلية، بقدرما تميزت بجو سياسي معاد لهذه الممارسات (4)، حتى وصلنا في نهاية فترة الدراسة الى التشكيكحتى في أهم مكاسب التجربة الجزائرية.

بصفة عامة - منصب العمل المظمون للاغلبية ، بحجة ترشيد التجربة امام هذا الوضع يمكن القول ان العمال قد انكمشوا على انفسهم و اصبحت اضراباتهم اكثر ارتباطا لعوامل

داخلية منها بالعوامل الخارجية، و هو ما سنحاول التأكد منه من خلال علاقة العمال - من خلال الاضرابات - بالحدث السياسي، و ذلك بعد ان تعرفنا على علاقة هذه الفئات من خلال اضراباتها بالمحيط السياسي.

2 الاضراب و الحدث السياسي :

للحدث السياسي، قيمة تعبيرية كبيرة، فقد يظهر التعامل مع الحدث السياسي، ما قد لا تظهره الاتجاهات العامة، فالتعامل مع الحدث هو حوصلة اكثر تعبيرية من التعامل اليومي، و لذا فقد اخترنا فترة تاريخية طويلة لدراسة العلاقة التي يقيمها الحدث السياسي مع الاضراب منطلقين من فكرة يمكن اختصارها فيما يلي: ان التأثر بالحدث الذي يظهر على مستوى التذبذب الذي يحصل في الاضرابات (سنويا او فصليا او شهريا) معناه ان العمال و الاجراء بصفة عامة لازالو تحت سيطرة الفئة التي تخلق هذا الحدث، فهم يعطون قيمة كبرى لهذا الحدث مما يجعلهم يظهرون ذلك من خلال تقلص اضراباتهم، اي انهم يعطون لعوامل خارجية اهمية تفوق العوامل الدخلية التي تعرض عليهم الاضراب في الاوقات العادية، في حين ان عدم التأثر بالحدث يعني ان الافضلية تعطى للعوامل التي يمكن تسميتها بالداخلية على حساب العوامل الخارجية - الحدث، و هذا معناه تبعية اقل ازاء الفئات التي تقوم بخلق هذا الحدث، اي تبعية اقل للجوّ السياسي العام و الخطاب السياسي الذي يبدو اكثر وضوحا من خلال بعض الاحداث السياسية خاصة، و قد قررنا لتوضيح هذه الفكرة اخذ فترة تاريخية طويلة نسبيا 77 - 1984 نعتقد ان تعامل العمال فيها مع الحدث السياسي، قد طرأ عليه تغيير اساسي نحو استقلالية اكثر ازاء الحدث السياسي.

فما يخبرنا به الجدول رقم (16) الذي يبين لنا التذبذب السنوى و الفصلي للاضرابات خلال هذه المدة.

فالتقسيم السنوى للاضرابات من خلال الجدول رقم (10) مثلا يخبرنا ان هذه الفترة التي تمثل سبع سنوات قد عرفت تذبذبا كبقية السنوات الاخرى، فسنة 1978 قد عرفت تقلص في عدد اضراباتها بالمقارنة مع سنة 1977 لتعود الاضرابات للصعود مرة اخرى في سنة 1979 و 1980، لتتقلص مرة اخرى في 1982، اما سنة 1983 فقد عرفت تصاعد - حتى و لو كان ضعيف في عدد الاضرابات لتعود عملية التقلص مرة اخرى في سنة

الجدول رقم (16) يبين التذبذب السنوى و الفصلي للاضرابات
و اهم الاحداث المناسبة .

الثلاثي / السنة	الثلاثي (1)	الثلاثي (2)	الثلاثي (3)	الثلاثي (4)	المجموع
1977 +	26,10 (1)	35,54 (1)	24,18 (1)	15,16	100
1978 _	17,02 (2)	24,14 (2)	20,43 (2)	38,39 (1)	100
1979 +	18,96 (3)	33,18 (3)	29,16	18,67	100
1980 +	29,71 (4)	26,89 (4)	25,05	18,32 (2)	100
1982 _	27,03 (5)	29,64 (5)	20,85	22,43 (3)	100
1983 +	27,61	24,14 (6)	22,02 (3)	26,16 (4)	100
1984 _	28,88 (6)	24,32 (7)	23,97	22,8 (5)	100

تـابـع لجدول رقم (16)

الثلاثي 1 :

1- انتخابات المجلس الوطني الشعبي.
2- مؤتمر الاتحاد العام للعمال الجزائريين. زيادة في الاجور
3- الانتخابات الرئاسية
المؤتمر الرابع للحزب
حكومة جديدة
مؤتمرات الاتحاد العام للشبيبة الجزائرية
7 فيفري: الانتخابات الرئاسية
4- الزيادة في الاجور
5- مؤتمر الفلاحين
الانتخابات التشريعية
مؤتمر النساء
6- اجتماع اللجنة المركزية
حكومة جديدة
الاعلان عن قرار اثراء الميثاق الوطني
انطلاق عملية هيكلة المؤسسات
محاكمات سياسية

الثلاثي 2 :

1- حكومة جديدة
الزيادة في الاجور
2- مؤتمر الفلاحين
مؤتمر المجاهدين
3- المؤتمر الاستثنائي للحزب
4- انفجار احداث تيزي وزو
5- مؤتمر الاتحاد العام للعمال الجزائريين
مظاهرات الثانويين في وهران
غلق المركز الجامعي بتيزي وزو
مؤتمرات المنضمات الجماهرية
اجتماع اللجنة المركزية

6 ـ اجتماع اللجنة المركزية
ميزانية تكميلية
7ـ الندوة الرابعة للتسيير الاشتراكي
مظاهرات الثانويين في العاصمة
اجتماع اللجنة المركزية

الثلاثي 3 :

1 ـ استقبال الرئيس للنقابة
زيادة في الاجور
2ـ الاعلان عن مرض الرئيس
3ـ حملة ضد الافات الاجتماعية
الاعلان عن الزيادة في الاسعار
اجتماع اللجنة المركزية

الثلاثي 4 :

1ـ موت الرئيس هواري بومدين
2ـ اعلان عفو رئاسي
اجتماع اللجنة المركزية
بداية تطبيق المادة 120
3ـ مشادات بين الطلبة
مظاهرة الاسلاميين بالعاصمة
اجتماع اللجنة المركزية
4ـ المؤتمر الخامس للحزب
الاعلان عم محاكمات سياسية
5ـ انتخابات تشريعية
اجتماع اللجنة المركزية

1984، فمن مجموع سبع سنوات، فقد تقلصت عدد الاضرابات ثلاث مرات (78 ـ 82 ـ 84) في حين انها عرفت زيادة ملحوظة في بقية السنوات الاخرى (77 ـ 79 ـ 80 ـ 83).

فمن خلال الجدول رقم (16) هل يمكن ايجاد تبرير لهذه التذبذبات من خلال ربطها مع الاحداث السياسية التي عرفتها هذه المدّة ؟

التتبع الجيد للجدول يخبرنا ان تقسيم الاضرابات الفصلي لطول مدة الدراسة، يخبرنا ان هنا توزيع فصلي عام للاضرابات، فالاضرابات بصفة عامة طول هذه المدة تكون اكثر تركيز في الثلاثي الثاني و الاول اي خلال النصف الاول من السنة (الربيع و الصيف) لتنخفض بعد ذلك في الثلاثي الثالث و تكون اضعف في الثلاثي الرابع من السنة (اكتوبر، نوفمبر، ديسمبر) ، فهل هذا الوضع ينطبق على جميع السنوات ام هناك خصوصيات سنوية /فصلية لها علاقة بالاحداث السياسية ؟

سنحاول التأكد من ذلك من خلال التطرق الى هذه العلاقة سنويا. بالنسبة لسنة 1977 نجد ان التصنيف العام ينطبق عليها تماما مما يجعلنا نقول ان الاحداث التي عرفتها هذه السنة مثل انتخابات المجلس الوطني الشعبي، و تكوين الحكومة الجديدة لم يكن لها اي تأثير يذكر فالتقسيم الفصلي عادي جدا و لا اثر لاي حدث على تقسيم الاضرابات الفصلي، هذا الوضع الذي لا نجده في سنة 1978 التي تعتبر من السنوات الاكثر اضطرابا من حيث تقسيم اضراباتها حيث نجد ان اعلى نسبة من الاضرابات قد شهدتها الفترة التي تكون عادة هادأة في السنوات الاخرى، و هكذا نجد ان 38,39٪ من الاضرابات قد سجلت في الثلاثي الاخير من السنة ، في حين ان هذا الثلاثي لم يسجل في 1977 او 1979 الا 15,16٪ و 18,67٪ على التوالي، نفس الاضطراب نلاحظه في بداية السنة اين لم يسجل في الثلاثي الاول الذي عادة ما يكون ثلاثي ذو اضرابات كثيرة الا 17,02٪ في حين انه قد سجل 26,10٪ من الاضرابات في هذا الثلاثي في سنة 1977 و 18,96٪ في 1979 .

على العموم يمكن القول ان سنة 1978 تملك منطقا سنويا خاصا، جعلها لا تخضع للمنطق العام و هو ما يجعلنا نؤكد على اهمية الاحداث السياسية التي عرفتها هذه السنة، فما هي هذه الاحداث ؟ لعل اهمها هو الاعلان عن مرض الرئيس السابق هواري بومدين، ثم موته في ديسمبر 1978، و الغريب في الامر هنا ان فترة الاعلان عن مرضه و موته خاصة، قد عرفت ازدهارا في

1984، فمن مجموع سبع سنوات، فقد تقلصت عدد الاضرابات ثلاث مرات (78 _ 82 _ 84) في حين انها عرفت زيادة ملحوظة في بقية السنوات الاخرى (77 _ 79 _ 80 _ 83).

فمن خلال الجدول رقم (16) هل يمكن ايجاد تبرير لهذه التذبذبات من خلال ربطها مع الاحداث السياسية التى عرفتها هذه المدّة ؟

التتبع الجيد للجدول يخبرنا ان تقسيم الاضرابات الفصلي لطول مدة الدراسة، يخبرنا ان هنا توزيع فصلي عام للاضرابات، فالاضرابات بصفة عامة طول هذه المدة تكون اكثر تركيز في الثلاثي الثاني و الاول اي خلال النصف الاول من السنة (الربيع و الصيف) لتنخفض بعد ذلك في الثلاثي الثالث و تكون اضعف في الثلاثي الرابع من السنة (اكتوبر، نوفمبر، ديسمبر) ، فهل هذا الوضع ينطبق على جميع السنوات ام هناك خصوصيات سنوية /فصلية لها علاقة بالاحداث السياسية ؟

سنحاول التأكد من ذلك من خلال التطرق الى هذه العلاقة سنويا. بالنسبة لسنة 1977 نجد ان التصنيف العام ينطبق عليها تماما مما يجعلنا نقول ان الاحداث التى عرفتها هذه السنة مثل انتخابات المجلس الوطني الشعبي، و تكوين الحكومة الجديدة لم يكن لها اي تأثير يذكر فالتقسيم الفصلي عادي جدا و لا اثر لاي حدث على تقسيم الاضرابات الفصلي، هذا الوضع الذي لا نجده في سنة 1978 التى تعتبر من السنوات الاكثر اضطرابا من حيث تقسيم اضراباتها حيث نجد ان اعلى نسبة من الاضرابات قد شهدتها الفترة التي تكون عادة هادأة في السنوات الاخرى، و هكذا نجد ان 38,39٪ من الاضرابات قد سجلت في الثلاثي الاخير من السنة، في حين ان هذا الثلاثي لم يسجل في 1977 او 1979 الا 15,16٪ و 18,67٪ على التوالي، نفس الاضطراب نلاحظه في بداية السنة اين لم يسجل في الثلاثي الاول الذي عادة ما يكون ثلاثي ذو اضرابات كثيرة الا 17,02٪ في حين انه قد سجل 26,10٪ من الاضرابات في هذا الثلاثي في سنة 1977 و 18,96٪ في 1979 .

على العموم يمكن القول ان سنة 1978 تملك منطقا سنويا خاصا، جعلها لا تخضع للمنطق العام و هو ما يجعلنا نؤكد على اهمية الاحداث السياسية التى عرفتها هذه السنة، فما هي هذه الاحداث ؟ لعل اهمها هو الاعلان عن مرض الرئيس السابق هواري بومدين، ثم موته في ديسمبر 1978، و الغريب في الامر هنا ان فترة الاعلان عن مرضه و موته خاصة، قد عرفت ازدهارا في

عدد الاضرابات غريب، فقد سجل في الثلاثي الذي تميز بالاعلان عن مرض الرئيس ثم موته نسبة عالية جدا من الاضرابات (39,38٪) ، و لتوضيح ذلك اكثر ، نقول انه اذا قسمنا السنة الى سداسيين نجد ان السداسي الذي تميز بمرض و موت الرئيس قد سجل نسبة اضرابات اكبر (58,82٪).

فهل هذا يعني ان الاحداث التى عرفها السداسي الاول (مؤتمرات المنظمات الجماهيرية خاصة) قد كان لها وقع اكثر من مرض و موت الرئيس؟ لا نعتقد ذلك، رغم ما قد توحي به الاحصائيات لان ذلك ناتج اساسا عن عيوب التقسيم السنوي، فالحدث السياسي لا تظهر نتائجه على الاضراب، بهذه السرعة التى قد يتصورها البعض لان الاضراب كظاهرة يملك كذلك استقلالية نسبية حتى عن الحدث الذي قد يبدو مهما جدا. مثال ذلك ما حدث في السداسي الاول من سنة 1978 الذي تميز بكونه سجل نسبة اضرابات ضعيفة جدا (17,02٪). فهذه النسبة الضعيفة لا يمكن فهمها الا بربطها لما حدث في اواخر سنة 1977 التى تميز صيفها باضرابات وطنية كبرى. كان لها اثر اجتماعي كبير، فقد مست هذه الاضرابات القطاعات الحيوية الكبرى (النقل البحري، البري، الخ) مما جعل رئيس الجمهورية حينذاك يتدخل بقوة عند استقباله للامانة الوطنية للاتحاد العام للعمال الجزائريين في 24 سبتمبر 1977 (5). هذا التدخل لاعلى سلطة سياسية في البلد ، جعل الامانة الوطنية تقوم بالتعبير عن رأيها الذي كان تنديدا بكل الاضرابات التى حصلت في هذه السنة، ان تدخل رئيس الجمهورية هذا في نهاية سنة 1977 هو الذي يفسر حسب رأينا النسبة الضعيفة من الاضرابات التى شهدها الثلاثي الاول من سنة 1978 ، فما يمكن قوله الان هو ان الاضرابات من خلال هذه الامثلة ذات تأثر كبير ببعض الاحداث السياسية التى يكون بطلها رئيس الجمهورية و هذا ما يؤكد الطابع الشخصي للنظام السياسي الجزائري، فخطاب الرئيس او موت الرئيس او مرض الرئيس... باختصار الاحداث السياسية ذات الصبغة الشخصية لها تأثير اكبر من تلك الاحداث السياسية - المأساتية ، فالنظام الشعبوي - و هذا ما تؤكده الاضرابات - نظام يعتمد على وجود شخصية غير عادية تملك وضعا خاصا يكون حتى على حساب المؤسسات، فالشخص هنا هو مفتاح النظام السياسي و اكبر مؤسسة فيه.

نفس الملاحظة التى قمنا بها بصدد الثلاثي الاول من سنة 1978، يمكن القيام بها بصدد

الثلاثي الاول من سنة 1979، فالنسبة الضعيفة التي سجلت خلال هذا الثلاثي (18,96٪) لا يمكن فهمها الا بربطها بما حدث في اواخر سنة 1978 و الاحداث التي جاءت كنتيجة عنها الا ان خصوصية هذه السنة تكمن في انها باستثناء هذا الضعف المسجل في اضرابات الثلاثي الاول، فان النسبة بعد ذلك اخذت المسار العادي، رغم الاحداث السياسية الكبرى التي شهدتها السنة، هذه الاحداث التي لم تجعل العمال يسكتون عن وضعيتهم و بالفعل فقد شهدت هذه السنة عدد من الاضرابات مرتفعا جدا بالمقارنة مع السنوات الاخرى.

فيما يخص سنة 1980 الملاحظة التي يمكن ان نبد بها تتعلق بالنسبة الكبيرة من الاضرابات التي شهدها الثلاثي الاول من السنة (اعلى نسبة على الاطلاق في طول مدة الدراسة 29,71٪)، فباستثناء هذه الملاحظة فان سنة 1980 لم تخرج عن المألوف من حيث تقسيمها الفصلي. رغم الاحداث السياسية الكبرى التي عرفتها هذه السنة، و التي تميزت اساسا بانها احداث ليست من صنع النظام السياسي، فبطل هذه الاحداث كان هذه المرة منطقة من التراب الوطني (منطقة القبائل)، و المثير هنا ان هذه الاحداث السياسية الكبرى لم تجعل العمال يتأثرون بها، فالتقسيم الفصلي بقي على حاله، رغم ضخامة و اهمية الاحداث على المستوى السياسي(6) فما يمكن قوله ان الحركة العمالية على المستوى الوطني حافظت على استقلاليتها ازاء هذه الاحداث السياسية، هذه الاستقلالية التي تظهر من خلال المحافظة على التقسيم الفصلي العادي للاضرابات نفس الشيء يمكن قوله و تعميمه على السنوات الباقية الاخرى (82 ـ 83 ـ 84) فهذه السنوات رغم الاحداث السياسية التي عرفتها (مؤتمرات المنظمات الجماهيرية، اعتقالات سياسية، محاكمات، ...الخ) فقد حافظت هذه السنوات على استقلالية نسبية ازاء هذه الاحداث فالاضرابات سنويا لم تعرف تقلصات كبرى.

نفس الشيء يمكن قوله، فيما يخص التقسيم الفصلي للاضرابات، فهذه السنوات حافظت على تقسيم فصلي عادي جدا باستثناء ربما الثلاثي الاخير من سنة 1983، فقد تميز بنسبة عالية من الاضرابات (26,16٪)، رغم الاحداث السياسية التي شهدتها هذه الفترة (المؤتمر الخامس للحزب مثلا). و هو ما يؤكد فرضيتنا المتعلقة بالاستقلالية النسبية التي ميزت اضرابات هذه الفترة عن الاحداث السياسية الكبرى.

ما يمكن الخروج به كخلاصة من هذه العلاقة التى اقمناها بين المحيط السياسي و الاضراب ، هو ان الاضرابات يمكن ان تكون مؤشر مهم - بالطبع ظمن مؤشرات اخرى (7) - لقياس العلاقة التى تقيمها مختلف الفئات الاجتماعية ، المكونة للمجتمع ، فيما بينها ، فالاضراب كسلاح في يد فئة اجتماعية ما ، يمكن ان يكون مؤشر لدراسة العلاقة التى تقيمها هذه الفئة مع الفئات و الطبقات الاخرى.

و هذا ما يتأكد من خلال التجربة الجزائرية ، فالعمال كانوا اقل لجوًا للاضرابات في فترة معينة ، تتميز بخصوصيات معينة ، ثم بدؤوا في التعبير عن عدم رضاهم و تذمرهم من خلال الزيادة في عدد اضراباتهم ، نفس الشيء عبرا عنه من خلال اللجوء الى الاضراب كشكل رئيسي ظمن مجموع الممارسات الاجتماعية المطلبية الاخرى، مما يؤكد ان تجذرهم قد زاد و تعمق و انهم بدؤا في الاخذ بعين الاعتبار لمواقعهم الاجتماعية ، و ظروف معيشتهم ، نفس الدلالة تحملها لجوء عمال القطاع العام اكثر فاكثر الى الاضرابات، معارضين في ذلك الخطاب الرسمي و الرؤية الرسمية المبنية على الخصوصية القطاعية عام - إشتراكي، خاص - راسمالي.

بعض الخلاصات يمكن الوصول كذلك لها بصدد العلاقة الموجودة بين الحدث السياسي و الاضرابات، فالاضرابات تظهر ان هناك استقلالية متزايدة ازاء الحدث السياسي، و بالتالى الفئات الاجتماعية الصانعة لهذا الحدث. فموت "بونابرت " النظام قد ساعد في تقوية هذه الاستقلالية ، التى كانت قوية ازائه هو كشخص، و ليس ازاء المؤسسات السياسية ، التى فقدت جزءا كبيرا من قوة تأثيرها ، بفعل موته .

الاضـــراب و محيطـه السيـــاســـي

الـــهـــوامــش .

1) خاصة الاضرابات منها، فحتى عند ما تكون المطالب اجتماعية واضحة، غير سياسية، فان الحيطة ازاء الاضراب تبق سائدة .

2) كنا قد عرفنا من خلال تقسيم النزاعات الى اضرابات و تذمرات ان العمال لا يختارون اي شكل بطريقة عشوائية، فالاختيار له علاقة بالمطلب و القطاع الاقتصادي و القانوني على سبيل المثال.

3) اذن جزئيا على الاقل الخطاب الرسمي صحيح عندما يقول ان هناك اجماع اجتماعي عام على الاقل في الفترة الاولى من بداية تحقيق المشروع: بداية السبعينات و نهاية الستينات

4) على سبيل المثال فقد تميزت بداية الثمانينات بسلسلة طويلة من المحاكمات لرمـــوز الفترة البومدينية .

5) مما قاله رئيس الجمهورية :"ما هو دور مجلس العمال اذا استطاعت مجموعة عماليـــة صغيرة من توفيق العمل، كل مرة دون الذي رأى هذا المجلس المنتخب او النقابة ".
انظر تفاصيل اكثر حول تطور التنظيم النقابي في المؤسسة في دراسة ماضي مصطفى تحت عنوان *La gestion socialiste des entreprises en Algérie (71 -81) L'organisation de l'état dans l'entreprise et résistance ouvrière . Thèse de 3°Cycle - Sociologie . PARIS7. 1981.*

6) ان هذا لا يعني ان هذه الاحداث التي عرفتها منطقة تيزي وزو، لم تكن لها اي تأثيـــر فالوحدات الصناعية الموجودة في المنطقة قد عرفت حركة اضرابات واسعة، و ظهـــــرت بالمناسبة مطالب لم تعتادها الحركة العمالية، من ذلك مثلا ان عمال وحدة ذراع بن خدة قد طالبو لمطالب وصفتها الادارة العامة للمؤسسة بانها سياسية (تسويق المواد الزراعية، الغلاء ...الخ).

7) من ظمن هذه المؤشرات مثلا نسب المشاركة في الانتخابات المختلفة، فقد تقلص نســب المشاركة في الانتخابات التشريعية 78,5٪ في 1977، و سقطت حتى وصلت الى 71,41٪ في 1982 بمناسبة نفس الانتخابات التشريعية و على العموم يمكن ملاحظة هذه الظاهـــرة

خاصة في المدن الكبرى، و على رأسها العاصمة

انظر في هذا الصدد *Annuaire de l'Afrique du Nord . ED CNRS .*
Année 1982.

8) بالنسبة لجميع الاحداث السياسية التى عرفتها هذه الفترة، فقد رجعنا زيادة الـــــى الصحافة الوطنية الى المرجع المذكور اعلاه.

حسب جريدة الجزائر الاحداث لاسبوع 17_23 ديسمبر 1987 فان قد تم احداث 88.000 منصب عمل خلال سنة 1987، في حين كان من المقرر احداث 110.000 منصب عمل اي ان العجز وصل الى 22.000 منصب عمل .

الفَصْلُ الرَّابِع

سوسيولوجية المطالب العمالية .

مقدمة :

للمطالب اهمية كبرى عند دراسة الاضرابات ، كنا قد تطرقنا للبعض منها عند التطرق للجانب النظري لهذه الدراسة ، مما يجعلنا نستغفي عن التناول النظري و المجادلات النظرية التي قد لا تفيد القارأ كثيرا من ذلك مثلا هل يمكن اعتبار المطالب اسبابا حقيقية للاضرابات ام لا ... الخ.

من جانبنا سنقوم بدراسة المطالب من جوانب احصائية كلية ، للتعرف في البداية عن مكانة كل مطلب و الخصوصيات التي يمتاز بها كل مطلب على حدى، محاولين في المرحلة الثانية دراسة الارضية التي تنطلق منها هذه المطالب، على ان نختم هذا الجزء من الدراسة الذي خصصناه لمطالب العمال في القطاع العام ، بمحاولة تفسير لهيكلة الحركة المطلبية العمالية و دلالاتها ، هذه النظرة للمطالب التي تحتم علينا التطرق الى مكانة المطالب ظمن الاضرابات. نظرا للاهمية الكبيرة التي تحتلها المطالب ظمن الاضرابات منطلقين من فكرة مفادها ان هيكلة المطالب العمالية في الجزائر ، ذات دلالة حول العلاقة التي يقيمها المضرب مع محيطه الاجتماعي، الاقتصادي، السياسي، خاصة و اننا كنا قد عرفنا عند التطرق الى مطالب الاضرابات بصفة عامة ان العمال لا يطالبون باي مطلب بـ[أي شكل في اي ظرف، اي ان هناك استراتيجية عمالية ان صح هذا التعبير ، هذه الاستراتيجية التي تتعامل مع واقع اجتماعي اقتصادي و سياسي معين لابد من احترامه او مراعاته عند المطالبة ، فالمطالب يمكن من هذه الزاوية ان تعكس علاقة المضرب-المطالب و وضعيته بالمحيط الاجتماعي العام من كل جوانب . قبل الدخول في هذه التفاصيل علينا في الاول التعرف على هيكلة المطالب في القطاع العام .

1 هيكلة المطالب العمالية في القطاع العمومي :

ما هي مطالب العمال عندما يضربون في الجزائر ؟ الجدول رقم ( ) يجيبنا عن ذلك من خلال الفترة الواقعة بين 72-1985 ، فماذا نستطيع قوله من خلال هذا الجدول الذي ركّبناه من خلال وثائق وزارة العمل؟

الجدول رقم (17) يبين لنا هيكلة المطالب في القطاع العمومي
خلال مدة 72_1985

السنة / الاسباب	1972	*75	77	79	80	82	83	84	85	المعدل العام
الاجور و ملحقاتها	27,27	14,63	38,4	66,1	20,47	43,19	43,80	37,15	32,89	35,98
التأثير او عدم دفع الاجور	45,45	48,78	30	1,6	46,19	27,68	23,62	33,20	30,02	31,83
ظروف العمل العامة	4,54	4,87	15	9,9	11,42	15,34	20,56	15,81	24,02	13,49
الفصل الفردي و الجماعي		2,43	5,7	11,3	2,38	1,58	0,89	2,56	3,65	3,38
استعمالات الحق النقابي	-	-	3,1	10,8	1,42	1,74	0,51	1,81	1,04	2,26
سوء العلاقات المهنية	13,63	2,43	1,5	0,3	4,28	-	-	0,79	2,08	2.77
عدم تمثيلية الممثلين	-	-	1	-	0,71	2,21	0,76	0,79	0,26	0,63
اخريات	9,09	26,82	5,3	-	13,09	8,22	9,83	8,10	6	9,60
المجموع										99,94

* بالنسبة لسنة 1975 (سداسي فقط)

1) المصدر : وزارة العمل و التكوين المهني

لعل اول ملاحظة تتعلق بالسيطرة الكبيرة للمطالب المتعلقة بالاجور فالمطلب الاول المتعلـــق بالاجور و ملحقاتها [1] تمثل لوحدها نسبة 35,98٪ طول مدة الدراسة ، و قد وصلت هذه النسبة في سنة 1979 مثلا الى 66,1٪ و هي السنة التى عرفت زيادة كبيرة في عدد الاضرابات، كمـا عرفنا ذلك سابقا، ليس هذا فقط لانه اذا اظفنا الى هذا المطلب المتعلق بالاجور مطلب اخر متعلق بالاجور هو كذلك: احترام مواقيت تسلم الاجور و ملحقاتها [2]، الذي يمثل نسبـــة 31,83٪، فهذا يعطينا صورة واضحة عن سيطرة المطالب المادية الدفاعية التى تصل في هـذه الحالة الى 67,81٪ من مجموع المطالب.

اذن يمكن القول الان ان هيكلة المطالب العمالية في الجزائر يسيطر عليها الطابع الدفاعـي المادي من خلال سيطرة المطالب المتعلقة بالاجور و ملحقاتها.

ان هذه السيطرة للمطالب المادية تجعل المطالب الاخرى ذات وزن ضعيف ظمن الهيكلـــة العامة للمطالب.

فباستثناء المطلب المتعلق بظروف العمل[3] الذي مثل نسبة 13,49٪ حيث كانت اعلى نسبـة سجلها هي 24,02٪ في 1985، فان المطالب الاخرى كلها، و هي المطالب التى يمكن تسميتها بالنوعية لا تمثل مجتمعة الا نسبة 9,04٪ بل ان بعض المطالب لم تظهر طول مدة الدراسة (انظر مثلا مطلب استعمال الحق النقابي الذي لم يبرز الا في 1975) فما هي دلالات هـــذه الهيكلة ؟

1-2 سيطـرة المطـالـب الاجـريـة .

لعل من اهم دلالات هذه الهيكلة العامة للمطالب العمالية ان العمال الجزائريين في القطاع العام ، بعيدين جدا عن الصورة التى يحاول الخطاب الرسمي، تقديمهم بها ، فصورة العامـــل المسير - المنتج التى جاء بها التسيير الاشتراكي للمؤسسات لا وجود لها في الواقع، فالـــذي نكتشفه من خلال هذه الهيكلة هو عامل ذو طموحات مادية محدودة جدا بل يمكن القـــول ان مبتذلة في دفاعيتها، فاكثر من 60٪ من المطالب تتركز على مطالب متعلقة بالاجـــور و ملحقاتها بل اكثر من ذلك فجزأ كبيرا من هذه النسبة 31,83٪ يذهب لا للمطالبة بالزيـادة في الاجور او الاستفادة من منح بل فقط باحترام حصولة على أجره ، لان اي تأخير في حصولـــه

على اجرة معناه الضياع و الاستدانة ، هذه المطالب التى نجدها اكثر تمركز في قطاعات الاشغال العمومية و البناء اي القطاع الاكثر اضرابا ، فبهذه العلاقة فان الصورة تصبح واضحة. الحركة العمالية في الجزائر هي حركة الفئات العمالية الاقل استقرار و الاقل تنظيما نقابيا و سياسيا و ذات الاصول الريفية الاكثر بروزا. هذا الواقع الذي انعكس على مطالبها ، فظهرت بهذا المظهر الدفاعي المادي المباشر.

ان هذا الوضع و هذه الخلفية السوسيولوجية كان يمكن ان تكون اقل بروزا لولا الوضعية الاقتصادية و الاجتماعية التى عرفت تدهورا كبيرا. مما جعل العامل و الاجير بصفة عامة ، يعيش وضعية صعبة للغاية . و مما زاد في سوء هذه الوضعية في القطاع العام ، هو الممارسات الاجتماعية التى يتصف بها هذا القطاع من محاباة و شللية و جهوية ... و غيرها من الممارسات الاجتماعية التى جعلت عملية توزيع الاجور لا تخضع لاي منطق او عقلانية ، و هو ما تؤكده الدراسات الرسمية التى اجريت حول عملية توزيع الاجور في القطاع العمومي، و التى تكتفي بذكر بعض ما جاء في احداها .

تقول هذه الدراسة (4) التى اجريت في 1978 و التى مست 1,3 مليون عامل في القطاع العمومي ان الاختلافات الموجودة داخل هذا القطاع القانوني بين القطاعات الاقتصادية المكونة له متناقضة مع ابسط قواعد المنطق و العقلانية ، من ذلك مثلا ان ما يحصل عليه العامل في قطاع الغابات و التشجير و الصيد البحري، مثلا، يمكن الحصول على ثلاثة اضعافه في القطاع الصناعي، بل اكثر من ذلك فحتى داخل القطاع الاقتصادي ذاته ، نجد ان هناك فرقا شاسعا و غير منطقية ، فظمن قطاع البناء مثلا يحصل العامل على 1921 دج شهريا اذا كان يعمل في الشركة الوطنية "سريال"في حين انه لا يحصل الاعلى941 دج شهريا اذا كان عاملا في شركة البناء لولاية الاصنام مثلا، و دائما في نفس القطاع فان العامل الذي يشتغل في الشركة الوطنية لاشغال الطرق يحصل على اجر شهري يصل الى 2587 دج في حين ان اجر زميله في شركة الغرب الجزائري يعمل في نفس القطاع لا يصل الى 1107 دج.

ظمن قطاع الصناعات الخفيفة نفس الشيء، فمتوسط اجر العامل يصل الى 2282 دج في الشركة الوطنية للتبغ و الكبريت، في حين انه يصل الى 1291 دج فقط في الشركة الوطنية للصناعات النسيجية ، و نفس الشيء يمكن قوله على القطاعات الصناعية الاخرى. و قد تصل هذه الفروق

الى ارقام خيالية في قطاعات المالية مثلا اين لا يدفع للعامل في البنك الوطني الجزائري الا 1832 دج في حين يصل في بعض المؤسسات المالية الصغيرة التابعة للقطاع الى 3078 دج .

الوثيقة المذكورة اعلاه تخبرنا ان الفروق لا توجد فقط داخل القطاع بل كذلك داخل المؤسسة، لان هناك فروق بين وحدة و اخرى و ان معدلات الاجور اكثر ارتفاعا في مقرات المؤسسات عن الوحدات الانتاجية ، اي ان العامل المنتج فعليا يعاقب من خلال اجره الضعيف، و على هذا العامل اذا اراد تحسنا في وضعه الاجتماعي ان ينتقل من العمل في الوحدات الانتاجية الى المقرات و الادارات، اي عليه بصيغة اخرى الاقتراب من مركز القرار الاداري ، ما دامت المؤسسة العامة تسير من منطق اداري بيروقراطي بحت.

بل اكثر من ذلك لان هذه الارقام التى قدمتها وثيقة وزارة العمل لا تتعلق الا بالاجر القاعدي و هو مفهوم يكاد يصبح من دون معنى في بعض الاحيان لان هناك قطاعات و مؤسسات لا توزع عمالها الا الاجر القاعدي في حين ان هناك مؤسسات قد تصل المنح و العلاوات التى قدر عددها ب 35 منحة و علاوة من قبل مدير الاجور السابق (5) في وزارة العمل و التكوين المهني و الذي يرى ان هذه المنح كانت توزع من دون مراعاة لاي معايير جدية ، و في بعض الاحيان في ظروف غير معقولة تمس بالاقتصاد الوطني، فقد كانت تمنح منح تأهيل لعمال يدويين غير مؤهلين، و منح مردودية لعمال في اجازة سنوية او مرضية .

هذا الوضع الذي ادى الى القضاء على مقياس التأهيل كمعيار للاجور فالعامل الغير المؤهل في شركة (س) يحصل على نفس اجر او اكثر العامل المؤهل في شركة (ص) .

ان هذا الوضع معناه ان هناك ميكانيزمات اخرى غير التأهيل، هي التى تلعب دورها في توزيع الاجور و هي النتيجة التى توصل لها العمال من خلال تجربتهم اليومية فهناك اولا الممارسات الفردية - حتى و لو كانت معممة - مثل المحاباة و الجهوية و التزلف...الخ، و هناك الممارسات الجماعية المطلبية و التى يحتل الاضراب فيها المقام الاول، فالعامل الجزائري المنعدم التجربة المطلبية المنظمة و الغير مهيكل نقابيا و سياسيا، و الذي يعيش في ظروف عمل معيشة قاسية لا يجد امامه الا المطالبة عن طريق الاضرابات، فتأتي هذه الاضرابات ذات خصائص معينة اهمها انها ذات مطالب دفاعية ، فعدم استطاعة العامل

المطالبة بالزيادة في الاجور، تجعله يحاول تحسين وضعه المادي من خلال المطالبة بمنح و علاوات لعلها تقوم بتحسين وضعه المادي. ذلك ان المطالبة بالزيادة في الاجور، تطلب الحد الادنى من التنظيم لا تتوفر حاليا عند الفئات الاكثر مطالبة (عمال الاشغال العمومية و البناء مثلا).

بل نجد ان نسبة عالية من العمال لا يطالبون الا باعطائهم اجورهم في وقتها القانوني و مهما كان هذا الاجر.

فميزان القوى الاجتماعي بين العمال و الفئات الاجتماعية الاخرى و الحاكمة منها على وجه الخصوص لا يسمح بمجابهة واضحة حول قواعد توزيع الاجور او وضع علاقة بين الاجور و تطور الاسعار، كل ما هو مسموح له في ظل هذا الواقع الراهن هو المطالبة ببعض المنح لان هذه المطالبة غير مخيفة و لا تعيد النظر في قواعد اللعبة العامة.

كمو هو واضح مما سبق ان العامل الجزائري يقيم علاقة مركبة مع الاجور، فهناك الفئات القليلة التى تطالب بالزيادة فعليا في اجورها. في حين ان الاغلبية الساحقة لا تقوم بذلك بحيث تكتفي ببعض الفئات - الحصول على منحة - اما البقية و هي نسبة كبيرة، فمطالبها اكثر دفاعية ، فهي لا تطالب الا باجورها كما هي و في وقتها فقط.

بحيث ان الانقسامات العديدة التى يعيشها العمال يعيدون انتاجها من خلال مطالب الاجور و بحدّة في غياب التنظيم النقابي المستقل و الممثل فعليا.

بقى هنا قبل الانتهاء من طرح قضية المطالب المتعلقة بالاجور، مشكلا لابد من مناقشته و المتعلق بما يخفيه هذا الاهتمام بالاجور.

فمن دون التشكيك في اهمية مطالب الاجور، لابد من طرح السؤال التالي: هل حقيقة ان هناك اهتمام بهذا القدر من قبل العمال بالقضايا المتعلقة بالاجور؟ ام ان المطالب المتعلقة بالاجور تعكس امورا اخرى؟

نعتقد بدورنا ان الجواب عن هذا السؤال يكون بالنفي و الايجاب في نفس الوقت، بالايجاب و كنا قد حاولنا الاجابة عن ذلك اعلاه، اما النفي فلاننا نعتقد ان هذه المكانة التى تحتلها المطالب المتعلقة بالاجور تعكس اشياء اخرى مهمة.

يمكن تلخيصها فيما يلي : ان المطالب المتعلقة بالاجور - خاصة اذا كانت دفاعية جدا كما

هو الحال بالنسبة لاغلبية المطالب - تجد معارضة اقل عند المفاوضات، فخصوصية النظام الشعبوي على المستوى السياسي و وجود الدخل البترولي على المستوى الاقتصادي، و ضعف الحركة العمالية التاريخي التنظيمي و السياسي.. كل هذه العوامل جعلت المطالب المتعلقة بالاجور تقوم مقام المطالب الاخرى التى يكون التفاوض حولها او حتى المطالبة بها غير ممكنة، فالعامل بدل ان يطالب بمطالب هجومية و نوعية، يفضل المطالبة بالاجور للتعبير عن رفضه للواقع، و من هنا تأتي القيمة التعبيرية للمطالب الاجرية : فالعمال يقومون بالاضراب من دون تحديد للمطالب في بعض الاحيان ثم تأتي بعد ذلك مرحلة تحديد المطالب التى تكون اجرية في الغالب ،و كأن هنا في هذه الوضعية بالذات يصح القيام بالإضراب اهم من المضرب، و بل قد يكون المطلب من دون علاقة بالاضراب، و قد ظهرت بالفعل اضرابات من دون مطالب محددة، و هذا بالضبط ما يمكن تسميته بالابتذال فالوضعية التى يعيشها العمال على مختلف الاصعدة تجعلهم يتساهلون حول مطالبهم و يعطون اي محتوى لها و تكون هذه المطالب الاكثر شرعية (6) لدى المتفاوض معه لأن العامل في الجزائر حسب الخطاب الرسمي لا يملك الا مطالب اجتماعية هي الاقرب للشرعية.

كخلاصة جزئية اذن هناك دور تعويض للمطالب الاجرية تقوم به في الوضع الجزائري و هو يفسر جزئيا نسبة هذه المطالب ظمن الهيكلة العامة للمطالب العمالية .

1-3 تزايد المطالب المتعلقة بظروف العمل .

من خلال الجدول رقم (   ) نلاحظ تزايد معتبر لهذا المطلب على مرّ الزمن، فهذا المطلب المتعلق بظروف العمل لم يكن يمثل الا 4,54٪ و 4,87٪ في سنة 75،72،تجاوز نسبة 10 ٪ في بداية الثمانينات، ليتجاوز نسبة 21٪ في نهاية مدة الدراسة (24,02٪ في 1985) فهذا معناه اما ان هناك اهتمام بظروف العمل من قبل العمال بفعل عوامل متعددة (ارتفاع نسبة الشباب ظمن الفئات العمالية و هم الاكثر اهتمام بظروف عملهم مثلا) او ان هناك تدهور بظروف عمل العامل الجزائري بصفة عامة في القطاع، او الاحتمالين معا. اي ان هناك فعلا تدهورا في ظروف العمل، في نفس الوقت الذي اصبح فيه العامل الجزائري اكثر اهتمام من ذي قبل بظروف عمله .

هذا الاهتمام الذي وجد مناخا مساعدا له يتمثل في الشرعية الكبيرة التي يتمتع بها هذا المطلب نظرا لانسانيته . فظروف العمل مطلب يمس كل الفئات العمالية المنتجة ، كما انه لا يجد معارضة كبيرة عند المطالبة به ، خاصة و ان الفئات العمالية الاكثر لجوا للاضرابات (العمال المنتجين، عمال قطاع الاشغال العمومية و البناء) هي الفئات الاكثر تعرضا لحوادث العمل مثلا و التي يمكن اعتبارها مؤشر هام عن وضعية ظروف العمل.

و لاعطاء صورة عن التدهور الذي عرفته ظروف العمل بصفة عامة (نقول بصفة عامة لانه لا توجد احصائيات خاصة بالقطاع العام فقط) تورد هذا الجدول الذي يعطينا صورة عن تطور مختلف حوادث العمل .

الجدول رقم (18) : يبين لنا تطور وضعية حوادث العمل خلال مدة 70 _ 84 .

السنة	الحوادث المتبوعة بتوقف عن العمل	الحوادث القاتلة	الامراض المهنية
1970	25.602	251	28
1983	64.412	621	371
1984	61.871	564	341

1) المصدر : المجلة الجزائرية للعمل عدد 17 مارس 1987 ص 58 .

ان هذه المعطيات الاحصائية التي لابد من التعامل معها بتحفظ كبير - لان هناك فرق كبير بين الارقام المعلن عنها و الواقع- تعطينا صورة عن ميزات ظروف العمل التي يعمل فيها العامل الجزائري، داخل مكان العمل (7). فالامراض المهنية في تزايد، نفس الشيء بالنسبة للحوادث المتبوعة بتوقف العمل. نفس الشيء بالنسبة للحوادث القاتلة . و كما قلنا سابقا فان هذه الوضعية تكون اكثر تركيز لدى الفئات العمالية الاقرب للعملية الانتاجية و الاضعف اجورا و بالتالي الاكثر اضرابا . و 82,5٪ (8) من الحوادث التي تبح عنها موت اي الحوادث القاتلة تركزت لدى ثلاث فئات مهنية هي العمال من دون تأهيل، و المتخصصين و المؤهلين

في حين ان هذه الفئات لا تحتل هذه النسبة ظمن التوظيف العام. من ذلك مثلا ان هـــذه الفئات كانت تمثل الا 63٪ ظمن التوظيف، في حين 81٪ من الحوادث الخطيرة قد مستهـــا و 78,3٪ من الحوادث القاتلة لتصل هذه النسبة الى 82,5٪ في 1984 اذن هناك تدهـــور خاص في ظروف عمل هذه الفئة بالذات، و هي الفئات العمالية الاكثر اضرابا.

ليس هذا فقط بل نجد ان هناك علاقة وطيدة بين تدهور وضعية ظروف العمل في بعـــض القطاعات الاقتصادية، و بين مكانة هذه القطاعات ظمن الاضرابات. من ذلك مثلا ان 54,2٪ من الحوادث القاتلة قد حصلت في قطاع الاشغال العمومية و البناء في سنة 1984، و هـــي تقريبا نفس النسبة التى سجلها هذا القطاع ظمن الاضرابات.

ان هذا التلاقي بين حوادث العمل و الاضرابات في قطاع الاشغال العمومية و البناء، ليـــس صدفة باي حال من الاحوال، و هذا معناه كذلك ان الاضرابات الكثيرة التى يعرفها هذا القطاع لها ما يبررها موضوعيا على مستوى القطاع ذاته، نفس الشيء يمكن قوله على مستوى القطاعات الاخرى، دون تعميم، فمثلا نجد ان قطاع المواصلات الذي يحتل المرتبة الرابعة ظمن الاضرابات يحتل المرتبة الثانية ظمن الحوادث القاتلة، كذلك نفس الشيء بالنسبة لقطاع التعديـــن الذي يحتل المرتبة الثالثة ظمن توزيع الاضرابات، نجده في المرتبة الرابعة ظمن توزيـــع الحوادث القاتلة في سنة 1984 دائما.

ان هذه الارتباطات بين ظروف العمل و الاضرابية، تؤكد مرة اخرى ان هناك خصوصيات قطاعية-فئوية لابد من اخذها بعين الاعتبار. هذه الخصوصيات القطاعية-الفئوية هي التى تجعل ان الحركة العمالية لا تعرف نفس مستوى السير و سرعته، فهل يستطيع الاضراب توحيد ما تفرقــه هذه الخصوصيات القطاعية ؟ لا نعتقد ذلك كليا فاذا كان الاضراب فعلا يقوم بعامل توحيـــد جزئي، فانه في نفس الوقت قد يكون عامل تقسيم او على الاقل، يعيد الانقسامات التى تعرفها الطبقة العاملة و ذلك في غياب التنظيم النقابي الوطني و الممثل.

4-1 ضعف المطالب النوعية .

لعل اول صفة يمكن اطلاقها على هذه المطالب التى سميناها بالنوعية (الفصل الفردي و الجماعي [9]، استعمال الحق النقابي [10]، عدم تمثيلية الممثلين المنتخبين [11]). هي ضعفها الكمي و النسبي ظمن المطالب العمالية [12]. بحيث لا تتجاوز مجتمعه بنسبة 4,55٪ وهذا ما يسمح لنا بالقول ان العامل و الاجير بصفة عامة في الجزائر لازال ذو مطالب مادية، و ان اهتماماته بالمطالب النوعية المتعلقة بحقه النقابي او التنظيمي لازال ضعيفا.

الا ان التتبع الجيد للجدول رقم 11 يلاحظ ان هذا الاهتمام رغم ضعفه العام فقد عرف في سنة 1979، اهتماما خاصا، بحيث سجلت نسبة المطالب المتعلقة بالفصل الفردي و الجماعي نسبة 11,3٪ من مجموع اضرابات هذه السنة، نفس الشيء بالنسبة للمطالب المتعلقة باستعمال الحق النقابي (10,8٪).

فما هو سبب هذا الاهتمام المفاجيء في هذه السنة بالذات بهذه المطالب النوعية ؟ هل يمكن ربط هذه النسب العالية المسجلة في هذه السنة -التى عرفت زيادة كبيرة في الاضرابات- بالتغييرات التى عرفتها الحركة النقابية ؟

بالفعل فقد عرفت سنة 1978 سيطرة التيار "اليساري" على النقابة بعد المؤتمر الخامس (مارس 1978) هذه السيطرة التى لم تدم طويلا بحيث صفيت هذه العناصر من النقابة في المؤتمر السادس (افريل 1982) كنتيجة لتطبيق قرارات الحزب (المادة 120) و بفعل ضعف قاعدة هذا التيار العمالية.

الا ان هذا المرور السريع لهذا التيار السياسي لم يمنع من تأثيره على الحركة النقابية، و المطالب العمالية، فالمطالب النوعية ازدادت نسبتها ظمن المطالب العامة.

فالصراع من اجل انتخابات اكثر ديمقراطية، و اعطاء مكانة شرعية و تمثيل للنقابة، اثرت من دون شك على المطالب العمالية.

لكن وباستثناء هذه المرحلة القصيرة، و التى لم تمس كل الفئات العمالية ، بنفس القدر من جراء العمل النخبوي النقابي لهذا التيار السياسي، فان ضعف المطالب النوعية يثبت بما لا شك فيه ان الحركة العمالية الجزائرية بصفة عامة لا تهتم كثيرا بالمطالب النوعية، و هو

امر ليس غريب على حركة عمالية غير منظمة و دفاعية و ذات تجربة مطلبية ضعيفة جدا.
كما ان هذه النسبة التى تحتلها هذه المطالب، يدل دلاله اكيدة على مستوى التأطير النقابي لهذه الاضرابات، فالوضعية التى تعيشها الحركة النقابية الجزائرية، جعلتها بعيدة عن هذه النضالات العمالية، التى تحصل خارج الهياكل النقابية، بل و ضد هذه الحركة النقابيـــة بالذات في بعض الاحيان، حتى و لو كانت الاضرابات اكثر للدفاع عن النقابة من الاضرابات التى توجه ضدها. (انظر الجدول).
بعد هذا التحليل الذي حاولنا القيام به لسوسيولوجية المطالب ماهي الخلاصة التى يمكن الخروج بها؟
الخلاصة الجزئية التى يمكن الخروج بها من هذا التحليل الذي حاولنا القيام به للمطالب، ان العامل الجزائري لازال ذو مطالب اجرية مادية مباشرة لا علاقة لها اطلاقا بكل ما يقال عن العامل المنتج و المسير، و ذلك بعد مدة طويلة نسبيا من نطبيق التسيير الاشتراكـــي للمؤسسات، فالمطالب التسييرية او النوعية ضعيفة جدا ظمن هذه الهيكلة العامة للمطالب فالعامل مهتم اساسا بما يمس مباشرة حياته المادية اليومية مما يجعلنا نقول ان العامل الايديولوجي المقدم من خلال الخطاب الرسمي، ليس له وجود على ارض الواقع، فما هـــو موجود في المؤسسة العمالية، هو العامل ذو الطموحات الاقتصادية المباشرة.
ان هذه الخلاصة الجزئية تحتم علينا اعادة النظر و تحديد العلاقة التى يقيمها العامـــل و الاجير الجزائري بصفة عامة مع الاضراب و بالتالي مع الفئات الاجتماعية الاخرى، فالاضراب و كنا قد رأينا ذلك عند التطرق إلى العلاقة بين الاضراب و التذمر - كسلاح لا يشهره العامل في اي مناسبة، فالاضراب كسلاح مرتبط مع الحياة المادية للعامل في حين انه لا يستعمـــل عندما يتعلق الامر بالمطالب النوعية، التى لا تتطلب اضرابا، بل يمكن القول ان المطالـــب النوعية الاخرى، قد تختبىء وراء المطالب المادية - الاكثر شرعية و الاكثر تجنيدا- مما يجعل اضراباتها اكثر نجاحا. هذا الواقع اخيرا الذي يعكس حسب رأينا الوضعية الاجتماعيـــة- التنظمية التى تعيشها الطبقة العاملة و علاقاتها مع الاطراف الاخرى.

سوسيولوجية المطالب العمالية .

الهوامش :

1) المقصود بالاجور و ملحقاتها : هي المطالبة بالزيادة في الاجور او الملحقات التابعة لها كأن تتم المطالبة الفئوية للاستفادة من منحة ما او تعميمها او الزيادة في قيمتها المالية، كما يظهر هذا المطلب تطبيق قرارات الزيادة في الاجور المتخذة و التى غالبا ما تتاخر...

2) كل ما تتعلق بعدم احترام تسلم الاجور او ملحقاتها.

3) ظروف العمل داخل مكان العمل مثل الامن و النظافة ، توفير وسائل الحماية الفردية و الجماعية، مدّة العمل، توقيت العمل. الفصل الرسمية ...الخ

4) انظر : *MTFP : Rapport sur les salaires dans le secteur publique en 1978. NOV 1979.*

و قد انجزت هذه الدراسات بمناسبة البدأ في تطبيق القانون العام للعامل و الجوانب المتعلقة بالاجور فيه على الخصوص ، و لذا نجدها اكثر نقدية ازاء مرحلة ما قبل 1978 خاصة.

5) احمد عكاش في مقالته المنشورة في المجلة الجزائرية للعمل الصادرة بشهر مارس 1987 ص 18.

6) انظر الخطاب الرسمي حول المطالب و كيف يتم تصنيفها الى شرعية و غير شرعية، و الخطاب الرسمي ازاء الاضراب بصفة عامة في دراستنا تحت عنوان، و التى كانت تحت اشراف الاستاذ بيار دوبوا

Grèves ouvrières et pouvoir politique en ALGERIE . Memoire de D.E.A en Sociologie PARIS 7 JESSIEU 1981 .

7) لا نتحدث عن ظروف العمل خارج مكان العمل مثل وضعية النقل و السكن ...الخ لانها تعتبر معروفة على المستوى الوطني و لا تمس فقط الفئات العمالية، فقد توسعت لتشمل فئات اوسع، لكن حدتها قد تكون اكثر لدى الفئات العمالية.

8) كل المعطيات المتعلقة بحوادث العمل يمكن الرجوع هذا ظمن هذين المصدرين :
Conditions de travail en Algérie - Bilan et Perspectives 1983.
Analyse des statistiques d'accidents du travail (77- 1982).

9) المقصود بالفصل الفردي او الجماعي: هي اضرابات التظامن التى تحصل عندما يتعرض عامل او مجموعة من العمال الى الفصل من عمله بطريقة تفيد العمال انها تعسفية او غير قانونيـــة ، و عادة ما يكون هذا العامل او العمال، نقابي نشط او عمال نشطين الذين عادة ما يوصفـــون بانهم " مشوشين "

10) استعمال الحق النقابي: هي مجموع الاضرابات التى تحصل عندما تتعرض الممارســـة النقابية الى مضايقات مثل عدم السماح لها بالاعلان او عدم لمكنتها من الحصول علـــى مكتب ...الخ .

11) عدم تمثلية الممثلين: تحصل هذه الاضرابات ضد الممثلين المنتخبين من قول العمـــال عندما نلاحظ عليهم علامات التواطأ مع الادارة ضد مصالح العمال او اتخاذ لهم في الدفاع عن مصالح العمال.

12) لم ندرج ما يسمى بسوء العلاقات المهنية ، لانه سبب غير واضح و لا يمكن ادارجة فـــي اي خانة ، و السبب راجع ان سوء العلاقات المهنية بين الهياكل او العمال و الادارة قـــد يكون له اما اسباب مادية او اخرى.

13) انظر دراسة نور الدين رابح سعدي حول التسيير الاشتراكي للمؤسسات خاصة القســـم الاخير منها ص 343-516 تحت عنوان
La gestion socialiste des entreprises en ALGERIE . OPU. 1985.

القسم الثالث

مورفولوجيا الإضراب


الفصل الأول

الاضـــرابـــات في القطـــاع العـــام

- مقـــــدمـة :

بهذاالجزء من الدراسة والذي خصصناه للاضرابات في القطاع العام، نكون قدأنتهينا من التطرق الى الاضراب والنزاع بصفة عامة، لندخل مرحلة أخرى ضمن دراستنا هذه التي خصصناها للاضرابات في الجزائرز هذه المرحلة التي تتميز بتطرقنا للاضرابات في القطاع العمومي والتي سنقوم بها من خلال روءيتين متكاملتين، فهناك في البداية الروءية الاحصائية الكلية التي سنتعرف من خلالها على الاضرابات في القطاع العمومي، لنتعرف بعد ذلك على تقسيم الاضرابات حسب القطاعات الاقتصادية المكونة للقطاع العمومي، وأخيرا نتعرف على مطالب العمال المضربين في القطاع العمومي.

على أن نخصص الجزء الأخير من دراستنا للاضرابات من حدذاتها من خلال التعرف على طرق اندلاع الاضرابات، والمدة التي تستغرقها هذه الاضرابات، كما نتطرق الى بعض الممارسات الاجتماعية أثناء الاضراب مثل العنف والمفاوضات وأخيرا نتطرق الى نهاية الاضرابات.

هذا الفصل الأخير من الدراسة الذي يختلف من حيث روءياه عن الفصول الأخرى، بحيث نعطي ظمنه قيمة أكبر للتحليل الكيفي، من خلال الاستماع لآراء العمال المضربين حول أهم النقاط التي سيتم التطرق لها ضمن هذا الفصل من الدراسة.

أما الآن فسنحاول التطرق الى مكانة الاضرابات في القطاع العمومي وما هي الميكانيزمات التي تجعل عمال القطاع العام أقل أو أكثر اضرابا من رفاقهم في القطاع الخاص، فهل نفس الآليات التي تتحكم في عمال القطاع الخاص، هي نفسها الآليات التي تتحكم في رفاقهم في القطاع العام؟ أم أن هناك خصوصيات قطاعية؟ كيف يتعايش العمال من خلال الاضراب مع هذا التقسيم القانوني؟ وما بدى موضوعية أوذاتية هذا التقسيم؟ هذه بعض الاسئلة التي نحاول الاجابة عنها من خلال هذا الفصل من الدراسة الذي خصصناه للاضرابات في القطاع العمومي.

وما دمنا لم نبارح التناول الاحصائي فلابد من معطيات احصائية تساعدنا على معرفة مكانة عمال القطاع العمومي ضمن الاضرابات ، ونعتقدأن الجدول رقم (..) يفي بالغرض ، فماذايقول لنا هذا الجدول ؟ أول شيء يقوله الجدول هوأن هناك نسبة تساوي في اللجوء الى الاضراب بين القطاعين العام والخاص (1) مع ميل بسيط نحو القطاع الخاص (52,80 خاص -19ر49عام) اذن فعلى العموم فان هناك نسبة تساوي في اللجوء الى ا الاضراب بين عمال القطاع الخاص والعام ، وهذا معناه أن الخصوصية القطاعية ضعيفة التأثير ، لكن مايقوله الجدول كذلك أن الوضع لم يكن دائما على هذا الحال فادخال العامل التاريخي يوضح لنا مما لايدع مجالا للشك أن الخصوصية القطاعية (عام /خاص) كان لها تأثير كبير جدا ، من ذلك مثلا أن مشاركة عمال القطاع العام كانت لايتعدى 55ر5٪ في 1969 مقابل 44ر94 لصالح عمال القطاع العام .

وعلى العموم يمكن تقسيم هذا الجدول من هذه الزاوية الى فترتين رئيسيتين الفترة الأولى وتبدأمن 1969 الى 1980 وهي الفترة التي كانت أغلبية الاضرابات من فعل عمال القطاع الخاص ، أما الفترة الثانية فتبدأمن سنة 1981 حتى 1986 (2) وهذه الفترة التي عرفت انقلابا في الوضع ، حيث أصبحت الاضرابات أكثر تواجدا لدى عمال القطاع العام بحيث وصل هذا الاتجاه الى قمته في 1983 أين كانت حصة عمال القطاع العام تساوي 14ر66٪ من مجموع الاضرابات التي حصلت في البلاد .

الجدول رقم 19 يبين لنا تقسيم الاضرابات الكمي والنسبي حسب القطاع القانوني

السنة	التصور الاجمالي السنوي للاضرابات	%	حصة القطاع العام	%	حصة القطاع الخاص	%
1969	72 أضراب	99,99	4 اضراب	5,55	68 اضراب	94,44
1970	99 =	99,99	13 =	13,13	86 =	66,86
1971	152 =	99,99	25 =	16,44	127 =	83,55
1972	146 =	99,99	25 =	17,12	121 =	82,87
1973	168 =	–	–	–	–	–
1974	254 =	–	– =	–	–	–
1975	392 =	99,99	107 =	27,29	285 =	72,70
1976	330 =	100	132 =	40	198 =	60
1977	521 =	99,99	189 =	36,27	332 =	63,72
1978	323 =	99,99	88 =	27,24	235 =	72,75
1979	696 =	99,99	260 =	37,35	436 =	62,64
1980	922 =	99,99	420 =	45,55	502 =	54,44
1981	819 =	99,99	487 =	59,46	332 =	40,53
1982	732 =	99,99	460 =	62,84	272 =	37,15
1983	895 =	99,99	592 =	66,14	303 =	33,85
1984	855 =	99,99	475 =	55,55	380 =	44,44
1985	809 =	100	360 =	44,49	449 =	55,51
1986	640 =	99,99	327 =	51,09	313 =	48,90
المجموع	8433	99,99	3980	47,19	4453	52,80

ملاحظة : مجموع الاضرابات باستثناء سنتي 73، 74

فكيف وصلت الأمور الى هذا الحد؟ ، وماهي العوامل التي تجعل الاضرابات تخضع لهذا التقسيم القطاعي؟ بالطبع هناك أمور جدية تجعل هذا التقسيم للاضرابات لهذا الشكل، وهو ماسنحاول القيام بتحليله ، ولعل أول تساؤل قد يتبادر الى ذهن القارئ هو التفسير الديمغرافي فقد يكون هناك تناسب بين مشاركة كل قطاع قانوني وقوته البشرية مع العلم أننا قد رأينا في السابق عند التطرق لتطور الاضرابات بصفة عامة أن هناك استقلالية نسبية للظاهرة الاجتماعية (الاضرابات) إزاء محيطها الاقتصادي وحتى الاجتماعي - السياسي .

فالاضراب قبل أن يكون كم بشري هو قرار انساني قبل كل شيء ولا يمكن تصوره بهذه العقلانية المفرطة التي قد توحي بها عملية الربط بين الاضراب وبعض المتغيرات ضمن هذه الدراسة ،ولذا لابد من التخلص من كل روءية ميكانيكية قد تتبادر الى بعض الأذهان ، ورغم هذا فلابأس من التطرق الى هذه العلاقة التي قد تكون موجودة بين التطور الديمغرافي للعمال في القطاع العمومي، وبين مشاركتهم في الاضرابات الوطنية .

4- الاضراب وقاعدته البشرية في القطاع العمومي

ان التقسيم القطاعي القانوني في الجزائر ، وفي الكثير من البلدان التي خاضت تجربة " اشتراكية " مثل الجزائر، ليس تقسيماقانونيا" فقط مثل غيره من التقسيمات الأخرى فهو تقسيم ايديولوجي وسياسي كبير الاهمية على الأقل على مستوى الخطاب الرسمي .

فالقطاع العام هو القاعدة المادية لبناء "الاشتراكية" ، الذي قد يصبح في بعض الأحيان هو "الاشتراكية" بعينها ، فهو القطاع - النموذج ورمز التجربة الاشتراكية لذا فان الاضرابات التي تحصل فيه ، يفترض أنها تختلف عن الاضرابات التي تحصل في القطاع الخاص - الرأسمالي ، بل يفترض فيه أنه خالي من الاضرابات أصلا وأقصى

مايمكن أن يحصل فيه هو بعض التأويلات المختلفة حول النصوص أو التصرفات الفردية التي لاتمثل القاعدة اذن فمجرد وجود اضرابات في هذا القطاع هو نفي لخصائص هذا القطاع ـ الاشتراكي، فهل الواقع يؤكد هذا القول أم أن الواقع ودائما كما هي حالته بعيد عن هذا القول؟

الجدول رقم يؤكد وينفي ماقلناه ، بحيث نجد أن هناك عدم تناسب بين القوة البشرية للقطاع ،ومشاركته في الاضرابات ، فعند ماكان عمال القطاع العام يمثلون حوالي[3] 40٪ من اليد العاملة الكلية ، كانت مشاركتهم لاتتعدى نسبة 13٫13٪ في الاضرابات ، وهذا معناه أن المشاركة هذه لايمكن تفسيرها من خلال القوة البشرية لهذا القطاع.

ولابد من أنتظار سنة 1981 أين نجد أن هناك تناسب بين القوة البشرية للقطاع ، ومشاركة عماله في الاضرابات (59٪) أما في الفترة الواقعة بين 70ـ 81 فالمتتبع للجدول يمكن أن يكتشف أن نسبة مشاركة عمال القطاع العمومي قد أزدادت بوتائر مرتفعة نفس الشيء ولو أنها كانت بنسبة أقل ـ بالنسبة لتطور التوظيف ضمن هذا القطاع.

المهم في هذا الجدول كذلك أنه يكتشف لنا أن مشاركه عمال القطاع العام ضمن الاضرابات ، قد تجاوزت حجمهم (46ر62، 93ر60 على التوالي.)

الجدول رقم (20) يبين لنا نسبة القطاع العام

ضمن الاضرابات والتوظيف العام - خلال مدة 70-82

القطاع العام / النسب	1970	1974	1977	1979	1980	1981	1982
ضمن الاضرابات	%13,13	(2) % 22,20	%36,27	%37,35	%45,53	%59,46	%62,46
ضمن التوظيف	%40	%48	%56,03	%57,57	%58,91	%59,91	%60,93

ملاحظة : فيما يخص نسبة 974 ضمن الاضرابات لعدم توفرها تحصلنا عليها من خلال مصدرسنتي 72,75

(2) مصدر هذ الجدول :

BOUZIDI (A) Emploi et chomage en Algèrie dans les cahiers du CREA, N°2/84 P60.

MPAT : Synthése du bilan Economique et social de la decennie (67-78), Mai 80 P.139.

وهو مايجعلنا نختصر هذا الجدول قائلين ، أن عمال واجراء القطاع العمومي كانوا هادئين بالمقارنة مع حجمهم حتى سنة 1980 أين أصبحت مشاركتهم في الاضرابات متساوية تقريبا مع حجمهم في 1981 ليتجاوزا حجمهم بعد ذلك وابتدامن سنة 1982 .

ان هذا التقسيم معناه أن هناك أهمية خاصة لفترة الثمانينات ، وهذا ما تؤكده هذه الاحصائيات مرة أخرى ، فابتداء من 81-82 نلاحظ عدم تناسب بين نسبة الاضرابات والتوظيف ، وهذه المرة لصالح الاضرابات، في حين كان في السابق عدم التناسب لصالح التوظيف دائما بنسب مختلفة .

ففترة السبعينات ، عرفت هدوءا واضحا لعمال القطاع العمومي هذا الهدوء الذي لايتناسب مطلقا مع حجمهم البشري والاجتماعي في حين أن فترة الثمانينات قد عرفت انقلابا واضحا ، هذا الانقلاب الذي سيزداد وضوحا مع مرور الوقت، ففي حين بقي تقسيم التوظيف شبه متساوي بين القطاعين نجد أن الاضرابات أصبحت أكثر تواجد في القطاع العمومي.

ان الشيء المؤكد هنا أن هناك روءية مختلفة ، بل انقلابا في هذه الروءية لدى عمال القطاع العام لمحيطهم القانوني فهذا المحيط الذي كان يجعلهم في السبعينات هادئين جدا ، هو نفسه الذي يجعلهم في الثمانينات أقل هدوءا بل غير هادئين تماما فما هي العوامل التي تغيرت ، حتى نجعل عمال القطاع العام يغيرون روءيتهم بهذه الحدة؟ - لانقول بهذه السرعة لان العملية أخذت حيزا زمنيا طويلا نسبيا (عشر سنوات)، هنا لابد من الاشارة كذلك مثلما فعلنا ذلك سابقا أن هذا الانقلاب في الروءية لم يأت صدفة فقد كانت هناك عملية تاريخية طويلة نسبيا كانت قد مهدت لهذا الانقلاب في الروءية ، فالعمال في القطاع العام لم يتخلوا عن هدوءهم هكذا بطريقة فجائية ، كما قد يتبادر للأذهان (4) وعلى العموم فاننا سنرجع الى هذه القضايا عند التطرق للمحيط السياسي لاضرابات عمال القطاع العام.

قبل الانتهاء من التطرق الى المحيط الاقتصادي العام لاضرابات القطاع العام ، نعرج على موءشر آخر ضمن هذه الموءشرات لعله يساعدنا في تفسير نسبة اضرابات القطاع العام ، وهذا الموءشر هو الأجور والوضعية الاجتماعية - الاقتصادية بصفة عامة .

و- الاضراب ومحيطه الاقتصادي - الاجتماعي

قد لايكون حظ هذا الموءشر أوفر حظا من الموءشرات الاقتصادية الاخرى، فالفترة كما هو معلوم قد عرفت تدهورا كبيرا في القوة الشرائية للاجراء بصفة عامة من جراء التضخم والغلاء في الاسعار وظهور السوق السوداء بطريقة تكاد تصبح فيها ظاهرة عادية اذن فليس هناك وضع اقتصادي خاص لعمال القطاع العام يجعلهم يتخذون منه موقفا بصفة خاصة ، فالوضع تدهور بالنسبة لجميع العمال والاجراء (5).

أما اذا حاولنا ادخال المتغير القانوني فنجد أن الاجور في القطاع الخاص أحسن من الاجور في القطاع العام ، بالنسبة للعمال الموءهلين (6).

فالقطاع الخاص كما هو معروف يقوم باغراء العمال الموءهلين بأجور مرتفعة نسبيا ، عما نجد هذه الموءهلات في القطاع العام .

في حين أن الفئـات الأقل تأهيل نجد أن وضعها المـادي أحسن من القطـاع العـام عنـه في القطاع الخـاص ، وهي الفئات التي تمثـل العمـود الفقـري للحركـة المطلبيـة في الجزائـر ، فالاضراب لايزال من اختصاص الفئـات العماليـة ذات التأهيـل الضعيـف والأجـور المنخفظـة (7).

اذن هنـاك تكذيـب لمقولـة الربـط الميكانيكي بين الوضعية الاقتصاديـة - الاجتماعية وبروز الاضرابـات ، فالفئـات العماليـة الواسعـة المتواجدة - في القطـاع العـام ، والتي يفترض أن تدهـور وضعيتها الاجتماعيـة الاقتصاديـة - هي بسبب ارتفاع نسبـة مكانـة القطـاع العـام ، نجد أن وضعيتهاعلى الاقـل على مستـوى الأجـور أحسـن نسبيـة من تلـك المتواجـدة في القطـاع الخاص ، فالاضرابات العماليـة كمـا هو واضح ، حتى في القطـاع العام لاتتزايـد لأن هنـاك تدهور عـام لظـروف العمـل والمعيشـة وهذا مايفرض علينـا البخث عن عوامل أخـرى - قد تكـون غير قطاعيـة أي لاتخـص قطـاع معيـن - قد تساعـدنـا على تفسيـر هذه الظاهـرة .وبما أن العوامل الاقتصاديـة - الاجتماعيـة ، قد أظهـرت نسبيـة تأثيرهـا فلابد من البحث عن عوامـل أخـرى.

3- المحيـط السيـاسي العـام ، واضـرابـات القطـاع العـام :

ان الخلاصـة التي يمكـن التوصـل لها عند التعرض للاسبـاب التي قـد نجـدها وراء الزيـادة في نسبـة مشـاركة عمـال القطـاع العام ضمن الاضرابـات هـي أن هنـاك استقـلاليـة للظـاهرة الاجتماعية (الاضـراب) وأن العمال في القطـاع العام عنـدما يضربـون فانهـم لايأخـذون في الحسبـان ظروفهـم الخاصـة القطاعيـة أي أن العمـال لاينطلقـون من نظـرة قطاعيـة فئويـة عنـدمـا يضـربـون ، فهل يعنـي هـذا أن الاطـار العـام السيـاسي هو الذي يتحكـم في اضرابـاتهـم ؟لنحاول التأكـد من ذلـك .

الهـــوامـــــــــــش

1) رغم أن موضوع دراستنا ليس اضرابات القطاع الخاص فاننا سنكون مرغمين في بعض الأحيان الى التطرق لها من باب المقارنــة فقــط.

2) استثناء سنة 1985 أين كان انتكاسا لهذا الاتجاه (أي غلبة القطاع العام) لكن سرعان ماعاد الوضع الى السير في الاتجاه العام في 1986 ولذا نقول أنه قد تنتكس بعض الاتجاهات العامة الملاحظة على تطور الاضرابات لكنه الأمور تعود بسرعة في سير خط الاتجاه العام.

3) نقول حوالي لأنّ الاحصائيات رغم قلتها فهي متضاربة وغير دقيقة قطعا، فالباحث الذي يريد استعمال بعض الاحصائيات المتعلقة بالتوظيف، يجد صعوبة كبيرة ولذا لابد من التحفظ حول هذه الاحصائيات وغيرها المتعلقة بالتوظيف، دون أن يعني ذلك أن خطأها كليا.

4) نورد هذا التوضيح الذي تفرضه علينا الأمانة العلمية ، لأنّ الاتجاه العام في الجزائر سيطرت عليه روءية زمانية (Periolisation) أقل مايقال عنها أنها سياسيـة ومجافية للروءية التاريخية الموضوعية.

5) كان تطور الأجور يقدر بـ6ر15٪ في حين كان تطور الأسعار يقدر بـ2ر175 خلال المـدة المتواردة بيـن 69-77 ، أنظـر

M.P.A.T , Sythése du Bilan Econo et sociale de decennie 67-78 P.221

6) أنظر على سبيل المثـال:

D.M.T.F.P Diect Gen des salaires Rapport sur l'évolution des salaires. 78-80

7) دون أن يعني ذلك اهمال ظاهرة توسع الاضرابات لدى فئات أخرى غير "عمالية" مثل الموظفين وعمال الخدمات الذيـن يصنفهم بحثنا هذا بالأجراء اجمالا.


الفَصْل الثاني

سوسيولوجية الاضرابات والمضربين في القطاع العمومي

نحاول ضمن هذا الجزء من الدراسة التخلص من النظرة الخارجية التي طغت على تحليلنا للاضرابات حتى الآن فكل ماقمنا به حتى الآن هومحاولة معرفة الآليات التي تتحكم في الزيادة أو نقص الاضرابات ، أي أ ي أننا حاولنا معرفة العلاقات التي قد يقيمها الاضراب - وبالتالي المضربين مع المحيط العام الاقتصادي والسياسي ، أما الآن فاننا سنحاول الولوج داخل الاضراب وبالتالي المضربين لمعرفة العوامل الداخلية التي قدتكون المحرك للاضرابات ، فالاضر ا ب ليس علاقة فقط مع المحيط ، بل هو كذلك علاقة مع الذات المضربة ، فالاضرابات العمالية تعكس الخصائص السوسيولوجية لهذه الذات المضربة .

ان هذا المنطق سيخرجنا حتما من عملية التعميم التي قمنا بها حتى الآن، فالمضرب ليس عامل وجزائري فقط ، فهو يعيش وضعية اقتصادية معينة ، ويعمل ضمن شروطاجتماعية معينة ، كما أنه يملك تجربة أو لايملكها ، كما أنه ذو أصول اجتماعية قدتختلف عن أصول رفاقه الآخرين ، مما تجعله مختلفا عنهم ، ليس هذا فقط بل أن هناك خصوصيات هيكلية فالعمل في قطاع البناء مثلا يختلف حتما عن العمل في الادارة أو الصناعة وحتى داخل الصناعة فهناك خصوصيات لابدمن التنبيه لها ، فالعمل في مصنع قديم يختلف عن العمل في مصنع حديث... الخ أن هذه الخصوصيات القانونية والقطاعية هي التي سنحاول التعرض لها في علاقتها مع الاضراب ، منطلقين من فكرة مفادها أن الاضراب يتأثر حتما بهذه العوامل المختلفة لأن الاضراب هو ممارسة اجتماعية انسانية قبل كل شيء.

٨- القطاع الاقتصادي والاضراب

الاضراب كأي ممارسة اجتماعية لايحصل في فراغ فهو يحصل ضمن شروطاجتماعية اقتصادية وتنظيمه خاصة ، فالقطاع العام يتكون من عدة قطاعات اقتصادية تتميز بخصائص مختلفة ، قبل الولوج فيها نحاول معرفة ماهي مكانة كل قطاع اقتصادي ضمن

العلاقات بين عمال القطاع العام والفئات الحاكمة علاقات أقل عدائية .

ان هذا البروز للفئات العمالية المكونة للقطاع العام على الساحة الاجتماعية في الجزائر خلال الثمانينات ، يؤكد ماذهبنا اليه حول الخصوصية التي تمتاز بها هذه السنوات عن السبعينات ، فهل يمكن ارجاع ذلك فقط للتحولات السياسية الخارجية (تغيير نظام الحكم وما قد ينجر عنه من ممارسات اجتماعية - سياسية جديدة) والتحولات الاقتصادية - الاجتماعية (تدهور الوضع الاجتماعي - الاقتصادي لاغلبية الفئات العمالية) أم لابد من البحث عن تحولات أكثر عمق ، مثل التحول الذي قد تعرفه مكانة القطاع العام نفسه ، داخل الاستراتيجية التنموية الجزائرية بل أكثر من ذلك أفلا نرجع هذه التحولات الى تحولات أكثر عمق مثل توافد اعداد جديدة وكبيرة من العمال الجدد لتدعيم أعداد الطبقة العاملة ،الفئات التي تتميز بخصائص سوسيولوجية كبيرة مثل شبابها وتكوينها النسبي وتجربتها الاجتماعية ، المختلفة عن تجربة الفئات العمالية القديمة (الاستعمار مثلا).

هذه التحولات التي تكون قد عرفتها الطبقة العمالية في العمق ، ربما هي السبب في هذه المكانة الجديدة لعمال القطاع العام ، وهو القطاع الذي عرف توافدا أكثر لهذه الفئات الجديدة ظمنه .

فهل يملك العامل الجديد الشاب والذي عرف الحياة الحضرية نفس النظرة للمعطيات السياسية والاقتصادية الوطنية ؟

هل يملك العامل الشاب الذي لايملك مسؤوليات عائلية والذي لم يعرف التجربة الاستعمارية والعمل الفلاحي ، نفس النظرة للمصنع والانضباط داخله ؟

هل يملك هذا العامل الشاب نفس النظرة للأحداث السياسية والاقتصادية بصفة عامة ؟ لانعتقد ذلك.

انها بعض من الأسئلة التي نحاول الاجابة عنها من خلال التطرق لبعض المعطيات حول الاضرابات في القطاع العمومي ، بعد أن عرفنا المحيط العام لهذه الاضرابات وكيف يكون تعامل العمال من خلال الاضراب معها .

فماذا تعطينا عملية ربط التطور الذي عرفته الاضرابات في القطاع العام مع المحيط السياسي العام، والأحداث السياسية الكبرى؟ الجدولرقم (21) يمكن أن يساعدنا في ذلك فمالذي يقوله هذا الجدول؟

الجدول بصفة عامة يقول أنالاضرابات تملك استقلالية أكبر أزاءالأحداث السياسية التي عرفتها الثمانينات ، بخلاف السبعينات أين كانت الأحداث تؤثر كثيراعلى الاضرابات ، من ذلك مثلاأن الأحداث السياسية في السبعينات كانت ذات تأثير كبيرجداقي سنة 77_78أينتقلصتالاضراباتبنسبة (45ر23_)لترتفع بنسبة (60ر36+) في 78_79، فيى حين أن هذه الحدّة في التذبذب لانشاهدهافي الثمانينات (91ر5_) في 80_81و(02ر8+) في 82_83.

اذن اذا صدقنا أن العمال يتعاملون مع الأحداث السياسية من خلالاضراباتهم نجدأن هوءلاء العمال اهتموا كثيرا بالوقائع السياسيةالتي جرت في78 (موت الرئيس وكنا قدتكلمنا عن ذلك) .في حين أن تأثرهم بالأحداث السياسية الأخرى ضعيفوكنا قد فسرناذلك بأن الأحداث ذات العلاقة بالشخص - الرئيس ذات تأثيراكبير من تلك التي لها علاقة بالموءسسة (مقارنة بينماحصل في76و78).

ماهو حال هذه الصورة بعدادخال المتغير القانوني؟ بصيغة أخرىهل تعامل عمال القطاع العام مع الأحداثالسياسية هو نفسه لعامل عمال القطاع الخاص؟ فهل هناك روءية خاصة) لعمال القطاع العام لهذه الأحداث؟ باعتبار أنعمال القطاعالعام يملكون وضعًا قانونياوايديولوجيا خاصافهم يمثلون"القاعدة المادية للاشتراكية"بل"والاشتراكية"عينها فيبعض الأحيان ، فكيفيتعامل هوءلاءالعمال الاشتراكيون مع هذه الأحداثالسياسية ؟ ولتوضيح ذلك نأخذالسنوات التي عرفت انخفاضا فيالسبعينات (76_)و(78) نجد أن عمال القطاع الخاص فيسنة 76 التي عرفت انخفاضا محسوسا في عدداضرابات(58ر8_) نجدهم

الجدول رقم (21)[1] يبين لنا تطـور الاضـرابات العام والقطاعي

(عـام خاص) خلال مدة 75_86

السنـــــة	تطـــور الاضرابات الاجمالي	تطـور الاضـــرابــات في القطـــاع العـام	تطور الاضرابـــات في القطـاع الخـاص
1976_1975	- 8,58	+ 10,46	- 18,01
1977_1976	+22,44	+17,75	+25,28
19781977	_23,45	_36,46	_17,10
1979_1978	+36,60	+49,42	+29,25
1980_1979	+13,96	+23,52	+ 7,03
1981_1980	- 5,91	- 7,38	_20,38
1982_1981	- 3,60	- 1,42	- 7,44
1983_1982	+ 8,02	+ 10,86	+ 2,88
1984_1983	-2,28	+ 10,96	+11,27
1985_1984	- 2,76	- 13,77	+ 8,32
1986_1985	- 11,80	- 4,80	- 17,84

1 _ المصدر : وثائق وزارة العمـل السنويـة والشهرية التي تصـدر عن مديرية العمـل تحـت عنـوان:

لايقلصون من اضراباتهم بل يزيدون فيها بحيث أرتفعت نسبة اضراباتهم ب46ر10+ في حين أن العكس وقع في سنة 1978 أين أنخفضت الاضرابات الاجمالية (45ر23ـ) فنجدهم أنهم قد حفظوا اضراباتهم بنسبة أكبر (46ر36ـ) فماذا تعني هذه الارقام والنسب؟ أن هذه الأرقام توءكد مرة أخرى ماذهبنا اليه سابقا من أن الاحداث التي وقعت في 1976 لم تكن ذات أهمية كبرى بالنسبة لعمال القطاع العام الذين لم تتقلص اضراباتهم رغم أهمية الاحداث التي عرفتها هذه السنة (كانت سنة انشاء الموءسسات :انتخابات رئاسية ،انتخابات تشريعية ، المصادقة على الميثاق الوطني ، الدستور.... الخ)في حين أن عمال القطاع العام تأثروا عظيم التأثر بما حدث من أحداث في 78 أين نجدهم أكثر تأثر من رفاقهم في القطاع الخاص.

ان هذا الوضع معناه أن العمال يتعاملون "بالتقييم" مع الاحداث السياسية ان صح هذا الوضع ، فهم يملكون تقييم خاص لكل حدث ويعطون أهمية كبيرة لبعض الاحداث دون الاخرى،فموت الرئيس السابق والاحداث التي عرفتها سنة 1978 على العموم ، كان لها تأثير كبير جدا عليهم .

بالنسبة لسنوات الانخفاض الاخرى التي عرفتها فترة الثمانينات نجد أن عمال القطاع العام مثلا يخفضون من الاضرابات ،38ر7+ في حين أن عمال القطاع الخاص يقومون بذلك بنسبة مرتفعة (38ر20ـ) للاتجاه العام، نجدهم في السنوات الاخرى يسيرون في نفس الاتجاه العام، وذلك لسبب بسيط هو أنهم هم أنفسهم الذين أصبحوا يكونون الاتجاه العام في الاضرابات فاضرابات السبعينات كانت بنسبة كبيرة منها هي اضرابات عمال القطاع الخاص، في حين أن العكس أصبح هو السائد في الثمانينات أين أصبحت الاضرابات في الجزائر هي اضرابات القطاع العام بنسبة كبيرة منها اذن فالتحول الكبير الذي حصل في هذه الفترة هو أن الاضراب أصبح هو في الثمانينات من احدى العلاقات التي يقيمها عمال القطاع العام ،مع الفئات الحاكمة ، في حين أن ذلك لم يكن سائدا في السبعينات ، أين كانت

الاضرابات وذلك على المستوى الاحصائي العام ، على أن نقوم بالتوقيف في بعض الخصائص السوسيلوجية التي يخفيها هذا التقسيم القطاعي الاقتصادي الجدول رقم (22) يعطينا صورة عن مكانة كل قطاع اقتصادي خلال المدة المتواجدة بين 75-1985 ، فما هي يا ترى أهم النتائج التي يمكن الحديث عنها من خلال هذا الجدول؟

لعل أول ملاحظة تثير الانتباه ضمن هذا الجدول تتعلق بالمكانة الكبيرة التي يحتلها عمال قطاع الاشغال العامة والبناء ضمن الحركة المطلبية فهم لوحدهم يستحوذون على أكثر من نصف الاضرابات التي وقعت خلال طول المدة (76ر52٪) ليس هذا فقط بل أنهم قد احتلوا طول مدة الدراسة المركز الأول دائما ، بحيث لم تنزل نسبة مشاركتهم السنوية في أي سنة كانت عن (36٪) من مجموع الاضرابات التي عرفها القطاع العام.

الملاحظة الثانية والمكملة للثانية تتعلق بمشاركة القطاعات الاقتصادية الأخرى فالستة عشر (16) قطاع الباقية لاتشارك في حركة الاضرابات الا نسبة (24ر47٪) وهي قطاعات كثيرة ومتنوعية ، بل أكثر من ذلك فحتى ضمن هذه القطاعات الستة عشر ، نوجد أن هناك تمركز للاضراب كممارسة لدى بعض القطاعات الأساسية (84ر9٪) لدى عمال الخدمات ، (04ر7..) لدى عمال التقنيين ، 52ر5٪ لدى عمال النقل والمواصلات في حين أن عمال عدة قطاعات لاتصل مشاركتهم الى 1٪ ضمن الحركة المطلبية العامة (الصناعات الجلدية ، الورق والمطابع ، الصناعات الاستخراجية ...)

الجدول رقم (22) **التقسيم القطاعي الاقتصادي للاضرابات في القطاع العام**(75_85) العام

القطاع حسب السنة	75	77	79	80	81	82	83	84	85	المجموع
الأشغال العمومية البناء	%36,36 24	36,70 69	%60 156	54,04 227	45,17 220	46,12 320	58,85 329	60 285	57,5 207	52,76 1737
خدمات	10,60 7	4,78 9	6,92 18	9,76 41	10,26 50	11,32 54	13,59 76	11,15 53	4,44 16	9,84 324
انتاج وتحويل المعادن	21,21 14	9,57 18	%5 13	7,14 30	9,03 44	10,27 49	5,18 29	2,94 14	5,83 21	7,04 232
النقل والمواصلات	6,06 4	10,10 19	6,53 17	%5 21	6,36 31	5,03 24	5 28	4 19	5,27 19	5,52 182
كهرباء، ماء، غاز وخدمات صحية	/	2,12 4	3,07 8	2,38 10	2,46 12	4,40 21	3,39 19	5,89 28	4,72 17	3,61 119
المواد الغذائية والمشروبات، التبغ	1,51 1	6,38 12	3,46 9	3,09 13	4,72 23	4,19 20	1,96 11	1,47 7	3,61 13	3,31 109
مواد البناء	3,03 2	5,31 10	1,53 4	4,52 19	7,69 18	2,09 10	1,43 8	3,57 17	305 11	300 99
التجارة	/	4,25 8	0,76 2	1,66 7	3,08 15	7,35 16	2,86 16	1,47 7	3,61 13	2,55 84
صناعة الخشب والفلين والاثاث	3,03 2	2,65 5	0,76 2	2,14 9	2,25 11	3,14 15	2,32 13	1,89 9	2,5 9	2,27 75
الزراعة _ الصيد الغابات	/	2,12 4	3,46 9	3,09 13	3,28 16	1,46 07	0,17 01	2,10 10	3,88 14	2,24 74
صناعات نسيجية	6,06 4	3,19 6	3,07 8	2,38 10	1,84 9	1,46 7	1,43 8	1,05 5	1,11 4	1,85 61
البترول الخام الغاز الطبيعي	4,54 3	2,65 5	2,69 4	0,71 3	2,87 14	2,51 12	0,71 04	1,26 6	1,11 4	1,76 58
الصناعات الكمياوية المطاطية والبلاست	3,03 2	1,59 3	1,53 4	0,23 1	1,64 8	2,09 10	1,61 9	1,89 9	1,11 4	1,51 50
ورق المطابع	/	5,85 11	0,38 1	0,23 1	0,41 2	1,25 6	0,35 2	0,21 1	0,55 2	0,78 26
الصناعات الجلدية الأحذية	/	1,59 3	/	1,66 7	0,61 3	0,41 2	0,35 2	0,82 4	1,38 5	0,78 26
تأمين البنوك شركات عقارية	/	/	/	1,66 7	1,84 9	0,62 3	0,71 4	/	/	0,69 23
الصناعات الإستراتيجية	3,03 2	1,06 2	0,76 2	0,23 1	0,41 2	0,20 1	/	0,21 1	0,27 1	0,36 12
أخرى	1,51 1	/	/	/	/	/	/	/	/	
المجموع	66	188	260	420	487	477	559	475	360	3292

بالنسبة 75: سداسي فقط

المصدر: وثائق وزارة العمل

اذن يمكن القول دون مبالغة أن الاضراب كممارسة اجتماعية مطلبية لايملك نفس العلاقة الكمية مع كل الفئات بنفس الدرجة ، فهو متواجد بكثرة كممارسة اجتماعية عند بعض الفئات العمالية ، ويكاد ينعدم كممارسة لدى البعض منها .

اما اذا حاولنا تقسيم هذه القطاعات الى فئات أكبر وأكثر تجانس فنجد أنه دائما أي عمال الاشغال العمومية والبناء على رأس الفئات الاكثر اضرابا ، يليها عمال قطاع (الخدمات والتجارة (الخدمات، النقل والمواصلات، كهرباء غاز خدمات صحية ، التجارة التأمين والبنوك) الذين يحتلون المرتبة الثانية بـ 22,21 بالتساوي وتقريبا مع عمال الصناعة بمختلف فئاتها والذي يأتي على رأسهم المعدين بنسبة (7%) (مجموع الصناعة سجلت 22,66

ان هذا التقسيم للاضرابات يفرض علينا القول أن الاضراب لايساوي المصنع كما قد يظنه البعض ، فالورشة هي المكان المفضل للاضراب ،فأكثر من نصف الاضرابات التي تحصل في القطاع العام ، يقوم بها عمال الاشغال العمومية والبناء في ورشاتهم المختلفة .

ان هذا الواقع يجعلنا نتساءل عن السر وراء هذا اللجوء الكبير لعمال قطاع البناء والاشغال العمومية والبناء فهل يمكن مثلا ارجاع هذه النسبة العالية من الاضرابات ببساطة الى كبر حجم هذا القطاع البشري ؟ أم أن الحجم لايفسر كل شيء كما رأينا ذلك سابقا عندما نعرض لتطور الاضرابات ولابد من البحث عن خصائص أخرى قد تفسر هذا الواقع.

نكتفي في البداية من التحقق من الفرضية الأولى التي نحاول أن نفسر اللجوء الى الاضراب بالحجم البشري لكل قطاع.

ج - الحجـم البشـري والاضـــراب

كنا قدرأينا عند التعرض الى تطور الاضرابات بأن القوة البشرية لأي قطـاع لاتفسر كل شيء اذا تعلق الأمر بالاضراب .، وتوصلنا من خلال ذلك أن الاضراب كظاهرة اجتماعية يملك استقلالية نسبية فيما هو مصير هذه الفرضية عند التعرض الى الاضرابات في القطاع العام من خلال التقسيم القطاعي الاقتصادي؟

الجدول رقم (23) يجيبنا عن ذلك:- فمن خلال الأربع سنوات (79-80-81-82) التي قمنا فيها بدراسة الاضرابات وعلاقتها مع التوظيف خلال الثلاث قطاعات المذكورة (الخدمات ، التصنع، الاشغال العمومية والبناء) يتبين لنا مايلي:

انه بصفة عامة أن نسبة المشاركة في الاضرابات أكبر من الحجم البشري ضمن التوظيف العام، وأن هذه الفروق تزداد حدة فيما يخص حالة قطاع البناء والاشغال العمومية الذي لايمثل الا 16,29٪ من حجم التوظيف العام خلال المدة المتواردة بين 79-82 في حين أن نسبته ضمن الاضرابات تصل الى 51,33٪ من مجموع الاضرابات أما على مستوى القطاعين الآخرين فان الفرقين نسب مشاركتهما في الاضرابات وحجمها السنوي ليست بهذه الحدة، بالنسبة لقطاع الصناعة كانت على التوالي (14,25٪)، 16,74) أما قطاع الخدمات والتجارة فكانت (22,67٪، 14,69٪ على التوالي).

ويمكن تعميم هذه النتيجة على كل السنوات الأخرى مع اختلاف في الحدة فقط (أنظر الجدول رقم (21)).

اذن فمصير الفرضية الديموغرافية في هذه الحالة ، كان مثل الحالة السابقة فالتوظيف لايفسر كل شئ ، حيث نجد أن قطاعات ذات قوة بشرية متقاربة ، لكن لجوئهم الى الاضرابات يكون بكثافة مختلفة جدا.

ان هذا الوضع يفرض علينا محاولة التعميق أكثر في الخصوصيات القطاعية الاخرى

الجدول رقم (23) الذي يبين نسبة المشاركة في الاضرابات وحجم التوظيف

السنة	القطاع	الصناعة	التجارة والخدمات	الاشغال العامة والبناء
1979	التوظيف	%16,29	%14,62	%15,92
	الاضراب	%19,18	%17,28	%60
1980	التوظيف	%16,78	%14,56	%16,49
	الاضراب	%22,33	%20,46	%54,04
1981	التوظيف	%17,22	%14,57	%16,93
	الاضراب	% 31,47	%24	%45,17
1982	التوظيف	%16,68	%15,03	%17,83
	الاضراب	%27,61	%28,72	%46,12
المجموع	التوظيف	%16,74	%14,69	%16,79
	الاضراب	%25,14	%22,61	%51,33

المصدر:

BOUZIDI (A) : Emploi et chomage en Algèrie : dans les cahiers du CREA N°2 /1984.

التي لاتظهر من خلال حجم القطاع البشريفقط. فما هيياترى هذه الاختلافات أو الخصائص القطاعية ؟

انهابالطبع كثيرة جدا ولا يمكن التحقق منهاكلها ضمن هذه الدراسة ولذا فاننا سنكتفي بالبعض منها فقط ، مثل التأهيل والوضعية الاجتماعية التي يعيشها عمال كل قطاع (الاجورأساسا) وأخيراظروف العمل دون أن يعني هذا بتاتا أن هناك تفضيللهذه المعطيات أو العوامل عن غيرهامن العوامل الاخرى، وكل مافي الامر أن الباحثبعد صعوبة كبيرة في الحصول على معلومات تتعلق بكل خصائص القطاعات ولذا فقدأكتفينا بالخصائص التي نملك حولها معطيات أكثر من غيرها .

وأخير فان أي باحث يستطيع التأكد من بعض العلاقات في المستقبل اذاتوفرت معلومات كمية ونوعية أكثر .

3- تأهيلاليد العاملة.... والاضرابات

كنا قد تطرقنا الىسلبية التقسيم القطاعي الاقتصادي ضمن دراستنا النظرية وقلنا أ ن القطاع الاقتصادي لايساوي الفئة المهنية ، ولهذا لابد من التنبيه هنا أنمفهوم القطاعالاقتصادي مفهوماعاماولا بد من موءشرات أكثر دقة للاقتراب أكثر م من الحقائقالقطاعية ولعل من تلك الحقائق القطاعية التي قدتساعد نا على فهمواقع كل قطاع مستوى التأهيل ، وذلك للوصول الىالعلاقة التي قد تكون موجودة بين مستوى التأهيل والاضرابات.

الجدول رقم (24) يعطينا صورة عن مستوى التأهيل لدى القطاعات الثلاث خلالالمدة المتراوحية بين 80-84.

الجدول رقم (24) يبين لنا مستوى التأهيل في القطاعات الثلاث الكبرى

القطاعات	1980		1984	
	يدعاملة موءهلة %	يدعاملة غير موءهلة %	يدعاملة موءهلة %	يدعاملة غير موءهلة %
الصناعة	64,2	35,8	74,1	25,9
بناء وأشغال عمومية	28,7	71,9	34,1	65,9
خدمات	31,4	68,6	35,9	64,1

1) المصدر وزارة التخطيط والتهيئة العمرانية

المخطط الخماسي الثاني 85_89 التقرير العام

ان الجدول المعروض أعلاه يوضح لنا أن قطاع الاشغال العمومية والبناء هو قطاع الصناعة وأخيرا يأتي قطاع الخدمات من حيث التأهيل في المرتبة التالية ، والاهم من ذلك أننا يمكن أن نعرف من خلال هذا الجدول أن الامور بقت على هذا الحال مدة أربع سنوات ، وليس غريبا أنها كانت على هذا الحال في السابق بل يمكن القول أن الفروق على مستوى التأهيل كانت أوسع بين القطاعات الثلاث.

وأهمية هذا الجدول تتوضح أكثر اذا عرفنا أن التأهيل غير مهم في حد ذاته فالمهم هو أن ضعف التأهيل معناه ضعف أجور وظروف عمل سيئة .وأستفادة أقل من خدمات التكوين أي ترقية اجتماعية ضعيفة أو منعدمة .

اما اذا ربطنا بين التأهيل والاضرابات فنجد أن الاضرابات متواجدة أكثر في القطاع

الاقل تأهيل أي قطاع الاشغال العمومية والبناء أي أن هناك علاقة أكيدة بين الظاهرتين في حين أن العلاقة ضعيفة فيما يخص القطاعين الاخرين فهل تسمح لنا عملية الربط بالقول أن الاضرابات هي من فعل الفئات العمالية الاقل استفادة ؟

اننا نستطيع عرض هذه الفرضية للمناقشة وهي أن الفئات العمالية الاقل تأهيل وبالتالي الاضعف أجورا والاقل استفادة من النمو الاقتصادي العام (ترقية ضعيفة) هي تلك الفئات الاكثر اضرابا ، قبل ذلك لابد من التأكد فيما يخص الربط بين التأهيل والظروف الاجتماعية وبالتالي بين هذه المتغيرات والاضراب وهو ما نحاول القيام به الان.

4 - الوضعية الاجتماعية للمضربين ...والاضراب .

عند التطرق الى الوضعية الاجتماعية للعمال والاجراء بصفة عامة كنا قد توصلنا الى نسبة خلاصة وهي أن هناك تدهور واسع وشامل لظروف عمل ومعيشة الفئات العمالية المختلفة ، خاصة في السنوات الاخيرة بل يمكن القول أن هذا التدهور قد مس حتى بعض الفئات التي كانت تتميز في السابق بدخولها المرتفعة نسبيا (الاطارات خاصة المتوسطة منها) الا أن هذا التدهور يزداد حدة اذا دخلنا في بعض التفاصيل . ولعل من أهم التفاصيل هذا الميدان هي التقسيمات القطاعية بحيث يصبح التقسيم القانوني من دون معنى تقريبا ، بل حتى التقسيم القطاعي الاقتصادي لا بد من التحفظ حوله ، لان هناك فروقا كبيرة جدا داخل القطاع العمومي ذاته وقطاعات أكثر عمقا داخل القطاعات الاقتصادية المكونة لهذا القطاع العمومي ، وحتى لا نثقل على كثيرا ، لاننا سنعود لموضوع الاجور عند التطرق الى مطالب الاضرابات فاننا نكتفي هنا بهذا الجدول رقم (25) الذي يعطينا صورة عن معدل الاجور في القطاع العمومي في نهاية السبعينات .

الجدول رقم (2-5) يبين لنا معدل الأجر الشهري في بعض القطاعات في 1978.

القطاع الاقتصادي	معدل الأجر القطاعي
البناء والأشغال العمومية	1177 دج
الجماعات المحلية	1211دج
الادارة	1465دج
الصناعة	1536دج
المؤسسات المالية	1665دج

المصدر: أحمد عكاش، مدخل الى السياسة الوطنية للأجور

المحلية الجزائرية للعمل ص17.

والجدول واضح جدا من هذه الزاوية حيث نجد أن القطاعات الأضعف أجورا الأقوى اضرابا على العموم، فنجد مثلا أن قطاع الأشغال العمومية والبناء الذي سجلت فيه أضعف الأجور 1177 دج شهريا هو الذي نجده على رأس القطاعات الأكثر اضرابا والمؤسسات سجلت نسبة ضعيفة جدا من الاضرابات.

فهل يسمح لنا هذا الربط من القول أن العلاقة هذه المرة موجودة وأكيدة بين الأجور والاضرابات، نعتقد ذلك خاصة اذا أضفنا الى الأجور متغيرات أخرى مثل ظروف العمل بصفة عامة والتي سنحاول التطرق لها بالتفصيل عند التطرق لمطالب العمال عن الاضراب.

لكن هذا لايمنعنا القول أن القطاعات ذات الأجور الضعيفة هي عادة القطاعات الاضعف من حيث سياستها الاجتماعية مثل النقل، الأكل الخدمات الاجتماعية الاخرى، مما يجعل الأمور

تزداد سوءا بالنسبة للقطاعات التي تمتاز بها بعض هذه القطاعات.

5 - ظروف العمل ... والاضرابات.

ان لظروف العمل وخصائصها أهمية كبرى في التأثير على ممارسات العمال، والقطاع العام يتميز بعدم تجانس ظروف العمل ، داخله ممايجعل بعض القطاعات المعروفة بسوء ظروف العمل فيها وكأنها غير ذات صلة بالقطاعات الاقتصادية الأخرى المكونة للقطاع العام هذا ماتوحي به بعض الدراسات التيأجريتحول ظروف العمل على الأقل ، فهذه الدراسات الرسمية تقوم بالقضاء على الكثير من المواقف المسبقة التي لازالت سائدة حتى الآن حول ظروف العمل في بعض القطاعاتالاقتصادية

من هذه الدراسات مثلا تلك التي قامت بها مفتشية العمل في ولاية تيزي وزو حول قطاع النسيج في المنطقة والتي كانت نتائجها مذهلة في 1974 بحيث ذكرة هذه الدراسة [1]أن ادارة وحدة ذراع بن خدة مثلا (قطاع النسيج) لازالت تلجأ الى الأساليب التقليدية في الميدان ، بحيث يتم تشغيل الأطفال الصغار والنساء في بعض مراكز العمل المعروفة بقساوتها ، هذا الوضع الذي أدى بمفتش العمالى الاحتجاج خاصة وأن هذه الممارسات ليست وليدة هذه الفترة لأنه قد تم تنبيه الادارة لهذه المخالفات فيسنة 1969 معنى هذا أن ظروف سيئة لدرجة أن الادارة تلجأ الى العمل الموسمي ، الدائم للقيام بهذه الأعمال ، هذا في موءسسة كبيرة مثل وحدة ذراع بن خدة فما هو الحال في الوحدات الصغيرة والقديمة الأخرى؟

بالطبع هوحال صعب جدا من حين ظروف العمل وهذا مايجعل عمال قطاع النسيج يلجوءون الى الاضراب كوسيلة لتحسين ظروف عملهم حتى ولو كان هذا اللجوء ضعيف نسبيا (لم يبجلوا الا نسبة 1,85٪ من مجموع الاضرابات)

قطاع المواصلات الذي يحتل المرتبة الرابعة ضمن تقسيم الاضرابات (5,52٪) هو كذلك يعرف عماله ظروف عمل سيئة جدا من جراء عدم احترام

حتى قوانين العمل الصادرة فهناك خرق لمدة العمل الرسمي كما يتميز القطاع (خاصة الموانيء بخرق لأوقات الراحة والأعياد بحجة خصوصية النشاط الاقتصادي (التفريغ الشحن).

أما على مستوى ظروف العمل الأخرى ،فقد لاحظ مفتش العمل(2) أن وسائل الحماية الفردية والجماعية غير متوفرة لدى العمال مما جعله ينبه ادارة الموانئ لذلك عدة مرات.

نفس الوضع يعيشه عمال التفريغ والشحن في كل الموانيء الوطنية فساعات العمل الاضافية لاتحسب على هذا الأساس، وامكانيات الراحة غير متوفرة مما يولد ارهاقا شديدا عند العمال ذوي الأصول الريفية والذين يعيشون ظروف معيشية خارج مكان العمل سيئة جدا (ظروف السكن خاصة) فهل هناك علاقة بين هذه الوضعية المزرية وبين عدد الاضرابات الكثيرة والعامة التي عرفها هذا القطاع ؟ بالتأكيد فعمال الميناء في الجزائر قد عرفوا اضراباتهم الوطنية الكبرى والاتي لايمكن عثر لها عن وضعيتهم الاجتماعية السيئة.

قطاع التعدين هو كذلك يعرف عماله ظروف سيئة ، فحوادث العمل عرفت تزايد كبير في ثلاث موءسسات تابعة لهذا القطاع ، فقد تم احصاء 6298 حادث عمل في 1979 ظن ثلاث موءسسات تابعة لهذا القطاع (

) في حين أن هذا الرقم قد قفز الى 6771 في 1980 أي بعد عام واحد فقط(3) ، وهو ماقد يفسر ربما المرتبة التالية التي أحتلها هذا القطاع ظضمن الاضرابات الذي يظن البعض أنه مثال الوقاية والظروف الحسنة ، ولاثبات مدى خطأ هذه الصورة الايديولوجية نورد ماجاء على لسان أحد الأطباء المشاركين في اليوم الدراسي الذي خصص لظروف العمل في مركب الشاحنات برويبة(4) ، فقد سجلت 85693 حادث عمل خلال المدة المتراوحة بين 80-1984 في المركب الذي يبلغ عدد عماله 9000 عامل ، وهذا معناه أن كل عامل معض نظريا خلال هذه المدة الى تسع حوادث عمل وحادثين سنويا ، واذا عرفنا أن العدل غير متوفر كذلك

في تقسيم حوادث العمل ، فان النسبة تزداد سواءبالنسبة للعمال المنتجين ،أي القاعدة الاجتماعية التي تمارس الاضراب كشكل مطلبي .

بعد هذه العينة من القطاعات التي حاولنا أن نعطي لمحة عن ظروف العمل فيها ، قد يتبادر الى ذهن القارىء أننا قد أخترنا بعض العينات التي لاتتضارب وفرضيتنا حول العلاقة بين ظروف العمل والاضرابات والا كيف نفسر اهمالنا لقطاع الخدمات المعروف أن ظروف العمل فيه بعيدة نسبيا عن الصورة التي أعطيناها ، ورغم ذلك فهو يأتي في المرتبة الثانية في قائمة القطاعات الاقتصادية الأكثر اضرابا؟ هنا لابد من مناقشة منهجية حتى ولو كانت قصيرة مفادها أنه ليس شرطا أن جميع المتغيرات التي درسناها لابد أن تملك نفس العلاقة مع الاضرابات ، وهذا مايتأكد من خلال وضعية قطاع الخدمات . هذا الوضع الذي يجعلنا نقول أن الموظف يختلف عن العامل ، فالاخير في قطاع الخدمات ، قد لايعطي نفس القيمة لظروف العمل المادية عند الاضرابات ، كما يبدو ذلك واضحا عند عمال القطاعات الأخرى ، فقد يعطي قيمة أكبر لوصفه الاجتماعي الذي عرف تدهور عام أو عوامل أخرى ، المهم ومن باب الأمانة العلمية القول أن العوامل الاجتماعية - الاقتصادية التي يمكن أن تكون مبرر للاضرابات في قطاع الصناعة والأشغال العمومية والبناء ،لانجدها كذلك لدى خبراء قطاع الخدمات.

وهذا مايسمح لنا بالقول أن الفئات العمالية المكونة للطبقة العاملة في الجزائر لاتملك نظرة متجانسة في تقييم وضعها الاجتماعي الاقتصادي العام ،انعدام التجانس في النظرة الذي يمكن ارجاعه نسبيا الى أنعدام التنظيم النقابي العام الذي قد يساعد في بلورة وايجاد هذا التجانس المفقود حاليا والذي يجعل التعامل من خلال الاضراب كمثال - مع هذه الظروف يأخذ هذا الطابع.

الهوامـــــــش

1) M.T.F P : Dir du travail : Bref aprecu sur la situation sociale dans la branché des textiles (1974).

2) M.T.F.P : Dir du travail : bref aprecu sur la situation sociale dans la branche des transports 77-82

3) M.T.F.P : Conditions de travail en Algèrie : Bilan et perspective 1983 P.18

4) ضمن اليــوم الدراســي الذي أنعـقد حول ظــروف العمل في المركب يوم 30 أفريــل 1985.


الفصل الثالث

كيفيـــات أنـــدلاع الاضـــرابـــات

ضمـن الدراســـة المنوغرافيـة للاضرابات ، تحتل قضيـة الاندلاع أهميـة كبـــرى لانهـا موءشـر عن مستـوى تنظيمـه وجماعيتـه وبالتالي نجاحـه ، ويمكن على العمـــوم تقسيـم هـذه الفترة - الحرجـة من الاضراب الى فترتيـن رئيسيتيـن فهنـاك فتـــرة ماقبـل اندلاع الاضـراب، وفترة مابعـد الاندلاع مباشـرة ، وهي فترة حرجة لأكثر من سبب ولنبدأ بتوضيـح ذلـك بدراسـة فترة ماقبـل الاضـراب مباشـرة في القطـــاع العـام .

١ - فترة ماقبل أنـــدلاع الاضــــراب

لعل أول سـوءال يمكـن طرحـــه يتعلق بمـدى وجـود موءشـرات عن حدوث اضـراب قبل أندلاعـه ، فهل الاضـراب في القطـاع العمـومي يأتي كسحـابـة صيـف؟ كما تدعي غالبا الادارات وخاصـة الفروع النقـابيـة والمجالـس العماليـة [1] أم أن هناك موءشـرات ما ، يمكـن التنبأ من خلالهـا على قرب حـدوث الاضـراب؟ الجواب عن هذا السـوءال هـــــو أن الاضـراب في القطـــاع العام ، لايأتـي من فراغ فهنـاك موءشـرات عديدة تدل عـــــن قبـل حدوثـه ، وهناك لابد من الرجوع الى تقسيم النزاع التى قمنـا بهـا ، فهنـــاك الاضـرابـات والتذمـرات وقد رأينـا كيـف أن التذمرات هي في حقيقـة أمرهـا اضرابا ت مجهضـة لانها لم تكتمل ولم تصل الى مرحلـة التوقف الجماعي عن العمل، فالعمـال قـــد يلجـوءون الى خفـض الانتاج كما حدث عدة مرات وفي الكثير من المرات ، هــــذا الكبح للانتـاج الذي قد يطـول مدة طويلـة يجعل حتى الموءسسـات الرسميــــة خارج الموءسســة تسمـع بـه ، وهي حالـة مفتـش العمل ، الذي ينبـه عدة مرات المسوءولين المعنيين بالأمـر الى هـذا الواقـع [2] اذن يمكن القـول أنه من خـلال هـذا المثــال وغـير كثـير- أن العمـال قد يلجوءون الى كبح الانتاج للتعبـير عن تذمرهم قبل حـدوث الاضـراب بمـدة قد تطـول الأكثرمن شهـر ويكفي في هـذه الحالـة قرارما - كمعاقبـة بعـض العمـال لانـدلاع الاضـراب .

زيادة على كبح الانتاج ، هناك ممارسات اجتماعية أخرى يلجأ لها العمال للتعبير عن سخطهم قبل الاضراب ، مثل تنظيم المسيرات [3]. ذلك عندما لاتهتم الادارة بالموءشرات الاخرى مثل كبح الانتاج وقد تنظم هذه المسيرات في أوقات العمل أو خارج أوقات العمل ونحصل عادة في الوحدات الانتاجية نفسها ، وتتجه دائما وفي أغلبية الحالات أمام مقرات المديريات.

الممارسة الاخرى الأكثر شيوعا هي كتابة العرائض والبعث بها الى مختلف الهياكل والموءسسات الادارية والسياسية والنقابية ، فالعرائض قد تكتب الى الوزارة الوصية (الوزير بالذات) أو الأمين العام للاتحاد العام للعمال الجزائريين في بعض الحالات ، أو الوالي ، بل وحتى رئيس الجمهورية الذي أصبح الاتصال به في فترة السبعينات من الأمور البديهية لدى عمال بعض القطاعات (ميناء العاصمة عمال النقابة الوطنية للنقل في العاصمة ESTA).

أخيرا يمكن أن يعبر العمال عن تذمرهم قبل حدوث الاضراب ، بالتهديد به قبل حدوثه ، هذا التهديد الذي قد يصل حتى الى تحديد يوم اندلاعه [5] وكتابة ذلك في الحائط (المراحيض خاصة) أو كتابة ذلك على ورقة بوزع على العمال (مكتوب بخط اليد عادة وبالفرنسية في أغلبية الحالات) دون أن يعني ذالك دائما أن العمال ينفذون تهديدهم في نفس الوقت ، فقد يعلن عن اضراب عدة مرات دون أن ينفذ كل مرة ، بل قد يحصل في يوم لم يعلن عنه اطلاقا.

حالات التذمر قبل اندلاع الاضراب اذن عديدة ومتنوعة ، فزيادة على ما ذكرناه منها هناك موءشرات أخرى لم يتطرق لها مثل الغيابات بحيث يزداد تغيب العمال وتكثر مشاجراتهم وتجمعاتهم الغير عادية ، كما قد تكثر الاستقالات، خاصة عند العمال ذوي التأهيل العالي (السائقين والرصاصين في قطاع البناء مثلا :) وبالتالي لابد من القول أن الاضراب في القطاع العمومي لايأتي من فراغ، وليس نزوة فجائية فهناك مرحلة ماقبل الاضراب في الواقع لايمكن انكارها لامتلاكها لخصائص وجوخاص.

2- فترة اندلاع الاضراب :

بعد أن تعرفنا على أهم معالم مرحلة ماقبل الاندلاع نتعرف الآن على معالم مرحلة أخرى ذات أهمية قصوى كذلك بالنسبة للاضراب، وهي مرحلة الاندلاع وما بعده مباشرة ، فهل هذا الاندلاع يتم جماعيا أي يقوم به كل العمال المضربين في نفس الوقت ؟ أم أن هناك تفاوت كأن تقوم به مجموعة ثم تتبع أخرى وهكذا؟

من خلال هذه الاسئلة لابد من التفريق بين نوعين من الاضرابات فهناك الاضرابات الجماعية وهي الاضرابات التي يقوم بها كل أو أغلبية عمال الوحدة الانتاجية أو الورشة وهناك في المقابل الاضرابات الفئوية التي تقوم بها مجموعة صغيرة من العمال عادة مما تكون من أجل مطالب فئوية كذلك، ففيما يخص هذا النوع الأخير من الاضرابات ، فان الأمور تبدو أكثر وضوحا فعادة ونتيجة لعدد المضربين القليل فان التوقف عن العمل يتم جماعيا ، بل أن كل الاتصالات والمفاوضات تتم بطريقة جماعية(6) في حين الأمور أكثر تعقيدا فيما يخص الاضرابات الجماعية والتي تمس أغلبية عمال الوحدة أو عدة وحدات وورشات في نفس الوقت والتي نطلق عليها اسم الاضرابات الوطنية لأنها مست عمال بعض القطاعات على المستوى الوطن.(7)

ولتبيان قضية الاندلاع هذه لابد من أخذ بعض العينات الممثلة من ذلك مثلا اضراب عمال الشركة الوطنية للنقل البري (وحدة وهران) أين قامت مجموعة عمالية مكونة من أربعين عامل باضراب يوم 1 جوان 81 تضامنا مع زملائهم المفصولين ، بعد كتابتهم لعريضة يطالبون ببعض المطالب ويندون فيها بالممارسات مجلس عمال الوحدة ، لكن باقي عمال الوحدة لم يقوموا باضراب مع رفاقهم إلا في اليوم الثاني والأخير من الاضراب (2 جوان 81).

ان هذا المثال يبين بوضوح أن اندلاع الاضراب قد لا يكون بالجماعية المطلوبة دائما فغالبا ماتقوم مجموعة بالاعلان عن الاضراب ثم يأتي دور أغلبية العمال فيما بعد حتى أن هذه الحالة تطرح مشكل منهجي احصائي ،كنا قد تطرقنا

له يمكن تلخيصه في السوءال التالي، في هذه الاحالة بالذات هل نحن أمام اضراب واحد أم اضرابين ، علما بأن المطلب واحد ولم يتغير.

كمثال آخر عن عدم الجماعية في الاندلاع أو ماحصل في اضراب عمال السكك الحديدية من 1977-1983.

ففي 1977 أندلع هذا الاضراب الوطني في وحدة البليدة يوم 18 جويلية ثم لحقهم عمال وحدات وهران والعاصمة يوم 19 جويلية في حين كان قرار عمال وحدة سيدي - بلعباس بالاضراب يوم 20 جويلية.

نفس السناريو تكرر في 1983 (ولو أن الاضراب قد مس خاصة الجهة الغربية من الوطن فقط) فقد أندلع الاضراب في 28 جانفي 1983 حول مطلب مالي (الاجور) وذلك في محطة قطار في وهران ليتم تعميم الاضراب وبسرعة (في نفس اليوم) على كل وحدات مدينة وهران الاخرى في اليوم الثاني ألتحق عمال وحدة الشلف بالاضراب أما عمال وحدات سيدي بلعباس وغليزان فلم يلتحقوا بالاضراب الا في اليوم الثالث منه والاخير.

ان هذه الامثلة وغيرها عن مرحلة الاندلاع وما بعدها توءكد مما لا يدع مجالا للشك أن غياب التنظيم الرسمي والقانوني النقابي عن الاضراب يوءثر عليه سلبا فالتنظيم العمالي للاضراب لازال عاجزا عن تنظيم اضرابات وطنية ناجحة بل أكثر من ذلك فالجزائر لم تعرف حتى الان الاضرابات الوطنية الا في بعض القطاعات الاقتصادية التي تسهل عملية الانتاج نفسها هذا التنظيم ، فأغلبية ان لم تقل كل الاضرابات الوطنية حصلت في قطاع النقل (الموانىء ، السكك الحديدية ، المواصلات السلكية واللاسلكية ...الخ) وهذا معناه أن التضامن العمالي لم يصل الى مرحلة التضامن الطبقي العام من جراء غياب التنظيم الوطني العام.

ان هذا المشكل بالذات يطرح علينا التطرق الى قضية دور النقابة في الاضرابات والقطاع العمومي تحديدا لان القول أن أغلبية الاضراب في القطاع العمومي متوحشة

قد لايكفي هنا ولا بد من التحديد أكثر فالتوحش معناه أنه لادور للنقابة في تنظيم الاضرابات بصفة عامة ، فهل هذا هو واقع الحال دائما وفي كل الحالات بالطبع لاومادام أن لكل قاعدة استثناء فان هناك استثناء لهذه القاعدة فقدتوجد فروع نقابية أو نقابيين على مستوى القاعدة خصوصا تحرص على الاضراب وتنظيمه (8) مما يجعل مصيرهذه الفروع النقابية الحل الموءكد أو الفصل بالنسبة للنقابيين (9)

ان هذا الاستثناء لايجعلنا نسكت عن لقاعدة الي هي معاداة واضحة للاضراب والمضربين من قبل النقابة والنقابيين ، هذه العداوة التي تأخذعدة اشكال ومستويات فمن التنديد اللفظي الى الكتابي الى وضع ملفات " سياسية" عن " المشاغبين حتى تصل الى الفصل والعقوبة الادارية هذه الممارسات التي لايمتاز بهامستوى نقابي دون الاخر ، فكل المستويات النقابية تمارس هذا النوع من التنديد (10).

ان هذا الواقع النقابي هو الذي يجعل تنظيم الاضرابات بصفة عامة يكون من نصيب العمال ، هذا الوضع الذي سمح للحركة العمالية بتكوين تجربة لابأس بها في ميدان تنظيم الاضرابات ولو كانت هذه التجربة غير شرعية وغير معترف بها حتى الآن. (11)

كيفيات اندلاع الاضراب. 1-2 = دراسة حالة اضراب مركب رويبة

ان الدراسة المنوغرافية للاضرابات لايمكن أن يعتمد الا على دراسة حالات وهذا مانحاول أن نقوم به الآن من خلال دراسة حالة كيفيات اندلاع الاضرابات في مركب الشاحنات الصناعية بالرويبة وكيف تندلع هذه الاضرابات الكبرى التي عرفها المركب خلال فترة 79-82

هل هناك دور خاص لبعض الفئات العمالية في عملية الاندلاع؟ خاصة وأننا عرفنا من بعض الحالات أن الاندلاع لايكون جماعيا ماهي موءشرات الاندلاع قبل حدوث الاضراب؟ ماهو موقف الاجهزة الادارية والسياسية والنقابية خارج

وداخل المركب في هذه المرحلة من الاضراب....الخ

سنحاول الاجابة على بعض هذه الاسئلة من خلال اضراب صيف1979في الأول ، هذا الاضراب الذي أندلع يوم 24جويلية من نفس السنة وكان منأجل مطالب أجرية (12).

أندلع الاضراب على الساعة الواحدة زوالا بعدانتهاء مدة الراحة المخصصة للأكل (13) حيث تجمع عدد قليل من العمال(حوالي المئة)أمام عمارة الميكانيك (14) وبعد توقيف عمال هذه العمارةللعمل توجهت هذه المجموعة الى عمارة أخرى للقيام بنفس المهمة . في هذا الوقت بالذات قامت مديرية المركب باعلام المديرية العامة في بئر خادم حول الاضراب .

الاضراب عمم بعدساعة من اندلاعه بعدمجيء عمال الأفواج على الساعة الثانية زوالا الذين ألتحقوا بالاضراب جماعيا ومن دون الالتحاق بمناصب عملهم للعمل ،بل فقط ذهبوا الى مناصب عملهم لنزع لباسهم المدني ووضع ملابس العمل عما قاموا بتسجيل حضورهم " POINTAGE ".

بعداعلام المديرية العامة للموءسسة ، قامت مديرية المركب باعلام السلطات السياسية والنقابية في رويبة والجزائر العاصمة . هذه الهياكل التي أتصلت فورا وحضرت الى المركب للقيام بدورها التقليدي في مثل هذه الحالات.

فالاتصال اذن كان مع الهياكل الادارية الوصية قبل الهياكل النقابية والسياسية في حين نلاحظ أن مفتش العمل ، لم تقم الادارة بالاتصال به فقد حضر وحده بعدأن سمع بالاضراب .

المهم كذلك ضمن ممارسات العمال وهم في اضراب يقومون بتسجيل حضورهم ويلبسون لباس العمل ، فالاضراب لايلغي كل عادات العمل ضمن فترة مابعد الاندلاع الاضراب مباشرة ، تخبرنا هذه الوثائق الرسمية التي أعتمدنا عليها ، أن المجموعات العمالية التي تقوم بالانتقال من عمارة لاخرى ، تقوم كذلك

بغرض التوقف عن العمل على الاطارات والعمال الاداريين الذين لايقومون أغلبيتهم بالاضراب الاتحت الاكراه والخوف ، فهم من هذه الزاوية لايعتبرون أنفسهم عمال ولاينظرون الى الاضراب كوسيلة من وسائل المطالبة" الاضراب انتاع الخدامين هم الذين يقومون به" موظف آخر" الاضراب خاطيني أنا .. أحنا أنتاع الادارة أنتبعوا فقط"(16)

نفس الموقف وأكثر وضوحا لدى الاطارات الذين لم يشاركوا في هذ الاضراب أو أي اضرب عام آخر بل أكثل من ذلك فانهم يمتنعون حتى عن حضور الجمعيات العامة واللقاءات التي تعقد لأنهم ينطلقون من أنهم ليسوا في اضراب بل موقفين عن العمل لأسباب أمنية بحتة " الاطارات والشيفان بصفة عامة ماشي رجال لأنهم لايقوموا بالاضراب لكنهم يستفيدون أكثر منا منه"(17).

نفس الموقف نجده عند العمال المضربين من العمال الآخرين الذين يكون لهم موقف معادي من الاضراب " كاين عمال رخاس حشاك ياكلوا مع الذيب ويبكون مع الراعي"(18)

يمكن القول كخلاصة أن أندلاع الاضراب يبين لنا مدى المشاركة المختلفة في هذه العملية بالذات فالاضراب يقوم به الزرق - كما يطلق ذلك العمال على أنفسهم - أصحاب اللباس الأزرق مقابل الأبيض الذي يميز الاطارات - الشيفان - وبالذات العمال الشباب الذين يمكن ملاحظتهم من خلال تكوينهم لجماعات تقوم بالاتصال مع العمال الآخرين لتوقيف العمل ليس هذا فقط لأن فترة الاندلاع تكشف لنا أنقسامات أخرى يعيشها العمال، فزيادة على الانقسام شيوخ / شباب هناك أنقسام منخرطين في النقابة أو في الحزب والغير منخرطين في هاتين المؤسستين فالعمال خاصة المنخرطين في الحزب عادة مايكونوا في المؤخرة عند أندلاع الاضراب كذلك هناك الانقسام عمال الانتاج /عمال الادارة.

العودة للاضراب بعد الرجوع من العطلة يوم 27 أوت تبرز لنا أنقسامات أخرى داخل الجسم العمالي ، فعمال الأفواج الصباحية ، لم يلتحقوا بعملهم في الصباح الباكر وأنتظروا في" الحشيش(20) حتى الساعة السابعة وقت مجيء الأفواج العادية ، ليعلن

الاضـراب ، ويعمم ، وهذا معناه أن قرار التوقف عن العمل هو قرار المجموعات العمالية التي تعمل يوم" لعمل العادي (21) وليس قرار عمال الافواج الذين يتميزون بميزات معينة من ضمنها سنهم وضعف تأهيلهم وصعوبة ظروف عملهم ، وأخيرا أصولهم الريفيـة فالعامل الشاب وذو التأهيل والمدني يرفض عمل الافواج واذا فرض عليه ، فقد يغادر العمل نهائيـا في المركـب.

اذن زيادة على الانقسامات المعروفة فهناك الانقسامات التي ترجع الى ظروف وتنظيم العمل ، هذا التقسيم الذي يزيد في تعميق الانقسامات الاخرى.

بعد أن تعرفنا على كيفية وظروف اندلاع اضراب 1979 في المركب نحاول دراسة مدى تشابه هذه الظروف مع اضـراب آخر فصل في سبتمبر 1982 وكان له صدى وظيفي كبير جدا (22)

يمكن القول أن نفس السيناريو تكرر تقريبا (23) فالاضراب بدأ في الصباح حيث بدأت مظاهر التذمر بادية على الافواج العمالية الليلية ، لكن الأمور بقت على هذا الحال حتى الصباح أين بدأت الافواج العمالية العادية في الدخول الى المركب ، وبدأ بالتالي الاضراب من خلال نفس السيناريو وهو تجمع العمال في أفواج ومرورهم على كل العمارات الاخرى لتوقيف العمل. الجديد الذي لاحظه التقرير النقابي أن الافواج العمالية هذه لا تذهب الى عمارتها الأصليـة بل هناك تقسيم عمل فعمال الميكانيك مثلا يذهبون لتوقيف عمال عمارة التجميع وهوءلاء يذهبون الى عمـارة التطريق وهكـذا ، وذلك راجع أصلا لاسباب أمنية بحتة ، فالعمال الشباب يفضلون الذهاب الى أماكن غير معروفين فيهـا حتى لا يتم التعرف فيها عليهم ، لكن في نفس الوقت فان هذا التبادل الذي يجعل العمال غير معروفين قد لا يجعلهم يوءثرون على العمال لتوقيف العمل ، لكن العكس يحصل أي أن توقيفا لعمل يتم بسهولة وهو ما يمكن الفهم منه أن الاضراب منظم بأحكـام وان العمال على استعداد لتوقيف العمل عند أول مبادرة ، نفس الملاحظـة التي أبداها التقرير الاداري حول اضراب 79 نجدها في هذين التقريرين النقابيين حول اضراب 1982 وهي أن الصفة الغالبة على هذه المجموعات التي تقوم بدور فعال في توقيف العمل وفي تعميمه على مجمل المركب ، هي شبابها ، فالعمال الشبان لهم دور أكيد ، تأكدنـا كذلك نحن منه من خلال سن بعض القوائم السوداء التي وضعت بعد الاضرابات ، فأغلبيـة

العمال المسجلين في هذه القوائم يتميزون بسنهم الصغيرة وبأقدميتهم الكبيرة نسبيا (24)،

بعد هذه الأمثلة التي تطرقنا لها على المستوى الوطني وعلى مستوى المركب، يكون من المفيد التطرق الى رأي العمال أنفسهم حول هذه النقاط المهمة والمتعلقة باندلاع الاضراب

و-و آراء العمال من قضايا الاندلاع ... الرجل..... والمشوش

لا يمكن لأي دراسة منوغرافية حول الاضرابات أن تتجنب دراسة الموقف العمالي من القضايا التي تثيرها مرحلة الاندلاع في الاضراب. فالأمثلة التي أخترناها تبق من دون روح اذا لم نكملها بالتعرف على موقف العمال أنفسهم وهو الشيء الذي سنقوم به الآن من خلال هذه الأسئلة التي قمنا بطرحها على العمال في عمارة الميكانيك في المركب ولعل أول سوءال مهم هو معرفة رأي العمال في الفئات العمالية التي يكون لها دور خاص في اندلاع الاضراب وتعميمه فكيف ينظر العمال الى هوءلاء "المحرضون" Les meneurs أي العمال الذين يبادرون بتوقف العمل قبل غيرهم وتعميمه بعد ذلك الاجابة عن هذا السوءال كانت كالآتي :

ماهو رأيك من العمال الذين يبادرون بتوقف العمل

الموقف	%
رأي سلبي واضح	27,50
رأي ايجابي واضح	40,83
رأي يتوقف على مطلب الاضراب	15,83
من دون رأي	9,17
أخرى	6,67

من خلال اجابة العمال المعروضة أعلاه والتي يمكن تصنيفها الى صنفين رئيسين (الموقف السلبي، الموقف الايجابي) ، يمكن القول أن الموقف الايجابي هو المسيطر فالعمال بصفة عامة يتخذون موقفا ايجابيا من العمال الذين يتحملون مسوءولية توقيف العمل وتعميمه وهي فئة شابة كما قلنا ذلك سابقا .

(83ر40٪ من الأجوبة كانت لصالح هذه الفئة بطريقة واضحة ومباشرة ومن دون أي لبس " فهم لم يقوموا الا بطلب حقوقهم عندهم حق" - عامل موءهل 35 سنة مستوى الابتدائي أو أنهم "ناس صلاح من حقهم ، لايبحثون الى على حقهم " عامل موءهل 47 سنة المستوى الابتدائي ، اذن فهناك تلازم بين المبادرة بالتوقف عن العمل والحق أو الشجاعة والرجولة " ناس واعيين وعندهم الشجاعة" عامل موءهل 35 سنة مستوى الابتدائية أو عندهم " رجال لايحبون الحقرة " عامل متخصص 28 سنة أمي - فالموقف الايجابي من هذه الفئة يعبر عنه من خلال هذه الأحكام الشخصية الايجابية المرتبطة بالشخص رجل شجاع ، يحب الحق... الخ .

ضمن المواقف الايجابية المشروطة هناك الفئة التي تربط بين موقفها وعدالة المطالب أو شرعيتها (83ر15) وبما أن أغلبية العمال يصفون مطالب الاضرابات بالشرعية (تتعلق بالأرباح) فان موقف ايجابي من المبادرين بالتوقف عن العمل .

الفئة المعارضة لايمثل رأيها الا (50ر27) وهي الفئة التي توصف مبادرة بعض العمال بتوقيف العمال بالسلبية " مشوشين لايعرفون الامصالحهم " - عامل متخصص 37 سنة أمي - فهم اذن أنانيون لكن صفة التشويش - وهي صفة سياسية أكثر منها شخصية ليست الوحيدة ، فقد يوصفون بحبهم للتخريب " هوءلاء ناس مخربين اذا حاولت تعقيلهم يقولون عنك أنت معاهم" عامل موءهل 28 سنة أو أو أنهم صغار لايفكرون" اللي يوقفوا العمل في البداية بزاز صغار لايخافون من أي شيء " عامل متخصص 48 سنة أمي كذلك فقد يوصفون بأنهم صغار في السن ولايتحملون مسوءوليات عائلية مما يجعلهم اذن لايتخوفون من الفصل" مايخافوش على أرواحهم والاهناك نفس الشيء بالنسبة لهم

عامل موءهل 34 سنة مستوى الابتدائي ، والقليل جدا من الآراء تعطي محتوى سياسي واضح لمثل هذا التصرف مثل هذا العامل الذي يرى أن هوءلاء الناس خالصين على فعل مثل هذه الاشياء ويستغلون الاضرابات فقط" عامل أمي 45 سنة كخلاصة جزئية ماذا يمكن أن نقول؟ القول قد يكون واضح فالعمال متفقين في تقييمهم للعمال المبادرين بالتوقف عن العمل فالاغلبية لها موقف ايجابي من هذه الفئة هذه الايجابية المرتبطة والمعبر عنها من خلال قيم شخصية أكثر منها سياسية أو أخرى في حين أن أقلية العمال تنظر لهذا الفئة نظرة سلبية واضحة - أكثر سياسية فاذا كان الموقف الايجابي يعبر عنه من خلال صفات مثل الرجولة الشجاعة ،فان الموقف السلبي يعبر عنه من خلال صفات مثل مشوش ، مخرب وهي صفات سياسية قبل كل شيء خاصة في ظرف مثل الاضراب.

ان الاضراب قبل كل شيء هو مسؤولية فردية خاصة في ظروف الجزائر التي ينعدم فيها التنظيم النقابي الذي يتحمل بعض المسوءوليات في توقيف العمل كما هو الحال في الدول الغربية ، ومن هذه الزاوية القرار بالتوقف عن العمل ، رغم جماعته فهو في المقام الأول قرارا فرديا . فما هي نسبة المترددين في التوقف عن العمل وما هو تبريرها لترددها ، هل يرجع الى عدم اعلامها أو لموقفها المتحفظ من الاضراب؟ فيما يخص الغير مترددين في توقيف العمل ، هل يعني أن هذه الفئة تملك معلومات أكثر من الاخرى وإذا كان الجواب النفي ، فما هي أسباب عدم ترددها ؟ البعض من هذه الاسئلة حاولنا ايجاد أجوبة لها من خلال طرح سوءال حول التردد أزاء الاضراب وكانت الاجوبة كالتالي:

-في أغلبية الاضرابات التي شاركت فيها هل؟

ترددت قبل توقيف العمل؟	22,50
لم أتردد	71,67
رفض الاجابة	4,17
أخرى	1,67

أما ملاحظة يمكن أن نلاحظ على هذا الجدول يتعلق بالنسبة الكبيرة (67ر71) التي ترى أنها لم تتردد في أغلبية الاضرابات في التوقف عن العمل.

في حين أن الأقلية فقط ترددت قبل توقيف العمل (50ر22) أن هذا الوضع معناه أن الاعلام حول الاضراب قبل أندلاعه يكون واسع جدا في حالة المركب ، فعدم التردد معناه أن الاعلام قد مشى جيدا ومعناه كذلك أن هناك موافقة على المطلب بل أكثر من ذلك فمعنى هذا الاجماع حول عدم التردد في توقيف العمل ، أن العمال مقتنعين بضرورة الاضراب للحصول على مطالبهم ، وهنا لابد من التفريق بين عدم التردد وتحمل المسؤولية في اعلان الاضراب ، فالعمال يصرحون بأنهم لايترددون في توقيف العمل بعد أن يكون الاضراب قد أعلن في وقت سابق ، هذا الاعلان عن الاضراب في الأول الذي لايزال من اختصاص مجموعات صغيرة على أن يأتي مرحلة التعميم في وقت لاحق لاتعتد وهي المرحلة التي تتدخل فيها الأغلبية من خلال عدم ترددها في توقيف العمل.

ان عدم التردد في توقيف العمل من قبل العامل المتوسط لايعني ذلك أن كل العمال على علم بالاضراب قبل حدوثه ، فالاضراب لازال من تنظيم النخبة في ظروف الجزائر وهذا مايجعل السماع به ليس من السهولة ، وليس في متناول الجميع فعن سؤال يتعلق بمدى السماع بالاضرابات التي تقع في المركب قبل حدوثها كانت أجوبة العمال كالتالي:

هل سمعت بأغلبية الاضرابات التي شاركت فيها

نعم سمعت بها	84ر40
لالم أسمع بها	33ر58
أخرى	83ر0

ان هذه الأجوبة عن هذا السؤال ، تؤكد مرة أخرى ماذهبنا اليه حول نخبوية تنظيم الاضراب في فترة قبل أندلاعه حيث نجد أن 84ر40٪ من العمال يصرحون بأنهم

سمعوا بأغلبية الاضرابات قبل حدوثها في حين أن 33ر58% من العمال صرحوا بأنهم لم يسمعوا بالاضرابات قبل أن تحدث [25] فالسماع بالاضراب قبل حدوثها ليس متيسر لجميع العمال كما أن ضرورات تنظيم الاضراب في حد ذاته تفرض على العمال عدم توسيع الفئات التي تكون على علم بالاضراب قبل حدوثه لأن الاعلام الكبير حول الاضراب قبل حدوثه قد لا يكون في صالح الاضراب في حد ذاته ، خاصة في بعض الوحدات الصناعية وفي بعض الفترات [26]

الخلاصة الجزئية التي يمكن التأكد عليها ضمن هذا السياق المتعلق بكيفيات اندلاع الاضراب في القطاع العمومي هي أن الاضراب لا يأتي كسحابة صيف فهناك الكثير من المؤشرات الدالة عن حدوثه ، حتى يمكن أن نتكلم عن فترة ماقبل الاضراب دون مبالغة فيما يخص فترة مابعد الاندلاع يمكن التركيز هنا على أن عدم وجود التنظيم الرسمي والمعترف يظهر أكثر مايظهر في هذه الفترة الحرجة من الاضراب وهذا مايجعل الاضرابات الوطنية قليلة وتكاد لاتتواجد الا في القطاعات التي تتميز بخصائص " اعلامية " (النقل مثلا فانعدام مشاركة النقابة وعداوتها للاضراب بصفة عامة تجعل تنظيم الاضراب اذن من أختصاص قيادات عمالية تتميز بصغر سنها على الخصوص وهو ماتؤكده تجربة ا اضرابات مركب رويبة فالاضراب خاصة في فترة ماقبل الاندلاع لازال نخبويا ، في حين أنه أكثر جماهيرية في مرحلة مابعد الاعلان عنه هذا الاعلان والتعميم الذي لايزال من اختصاص مجموعات صغيرة من حيث عددها وسنها .

وأخيرا يمكن القول في اختتام هذه الخلاصة ان صغر سن هذه المجموعات العمالية ، وسرية عملها ونخبويته ، لم يجعلها تفقد احترام وحب أغلبية ا العمال .

الهوامـــــــــــش

1)- ادعاء هذه الهياكل بجهلها لتاريخ الاضـــراب ليس كاذبا دائما وكليا، فالنقابات والادارات عادة ماتجهل وقت أندلاع الاضراب بالضبط ، وحتى العمال المضربين قـــد يجهلون ذلك في بعض الاحيان ، لكن في أغلبية الحالات هناك جـو عام ينذر بقـــرب حـدوث أمر ما في المؤسسات وأماكن العمل بصفة عامة ، وادعاء المجالس العمالية والفروع النقابية وحتى الادارات تجهل هذه الحقيقة يرجع الى الخوف من العقاب ليـس الا انقد يتهمون من طرف السلطات العليا ، بعدم التحرك للقضاء على الاضراب فـــي الوقـت المناســـب.

2)- كمثال عن ذلك ماحدث في وحدة تابعة لقطاع الصناعات النسيجية في بجايـــة فقد طالب العمال بمنحة مردودية تصل الى11% بدل 4% المقترحة من المديريـــة بعد رفض المطلب لاحظت المديرية كبحا واضحا للانتاج لمدة طويلة ، وقررت كاجراء تقديـم بعض العمال النقابيين لمجلس تأديـب الوحدة لمعاقبتهم باعتبارهـم المحرضين وبعد صدور قرارات مجلس التأديب، قام العمال باضراب في شهر مارس1977 وكانت مطالب الاضراب، زيادة على المنحة مطالب أجتماعية أخرى.

أنظر:

MFPT : Direction du travail etat des principaux conflits du travail durant l'anneé 76-77.

3)- هـذا ماقـام به عمـال ميناء الجزائر يوم 5 فيفري 1977 وذلك بعدأن ماطلت الادارة في تحقيـق مطالبهم الاجتماعيـة التي طرحت قبل شهر (جانفي) لكن ورغم ذلـــك فالادارة لم تستجب لمطالب العمـال حـتى قاموا باضراب يوم 6جـوان1977

4)- الكثـير من العمال يلجوءون الى الكتابة الى رئيس الجمهورية بالذات بل وقد يرفضون الاتصـال بالمدير أو النقـابـة ، ويتصلون مباشـرة بالسلطات العليا ، وذلك حتى خارج العاصمـة (عمـال بناء ولاية أم البواقي مثلا)

5)- كثـير نسبيا هي الحالات ولذا يمكن الرجوع لها في المراجع الخاصة بالاضراب الصادرة عن وزارة العمـــــل.

6)- مثـل ذلك اضراب التقنيين والتقنيين السامين في مركب العربات الصناعية والتـــي حضرنـا بعـض منهـا فـــي سنة 1983. 1983

7)- عمـال الموانىء والسكك الحديدية والمواصـلات السلكيـة واللا سلكية في السبعينـا ت 77 والثمانينـــات 83.

8)- هذا ماقامت به الفروع النقابيـة التاليـة على سبيل المثال : الفرع النقابي للعيادة المركزية في العاصمـة يوم 1 أكتوبر 77 من أجل مطالب أجري ، الفرع النقابي لشركة SONATIBA في ولاية تلمسان يوم 23 سبتمبر 1976 وأخير فرع شركة البناء للجنوب لولاية المديــــة . يوم 10 جوان 76 تضامنا مع عمال وحدة قصر البخـــاري.

9)- هذا بالضبط ماحصل لنقابيين تابعين لقطاع البنـاء الذين حرضوا على اضـــراب يوم 8 فيفري 1977 فقام والي الولايـة بفصل جماعيا (النقابيين) عن العمـل.

10)- أنظر مثلا البيان الصادر عن اللجنة التنفيذية للاتحاد العام للعمال الجزائريين بعد يـــــوم 24 سبتمبر 1977 بعد موجه اضرابات الصيف.

11)- من الحجج التي استعملت للقضاء على الفيديراليات وتصفية العناصر السياسية التي كانت على رأس الحركة النقابية بعد المؤتمر الخامس، ان هذه القيادة كانت تحرض على الاضرابات وتبعث لمتربصين لندوات يتعلمون فيها كيف ينظمون الاضرابات في الجزائر (في فرنسا على الخصوص).

12)- اعتمدنا في تحديد هذا الواقع على تقارير عديدة من ضمنها تقرير المدير الذي رفعه يوم 28 جويلية للمديرية العامة وتقارير نقابية أخرى.

13)- أما عن التجمعات العمالية مثل المطعم والحافلة وحتى المراحيض لها دور في اندلاع الاضرابات ، فهي أماكن لقاء وتجمع وبالتالي مناقشة .

14) البدأ بهذه العمارة بالذات لم يكن اعتباطا فهي من العمارات الأكثر شبابا والأكثر تحرك في الاضرابات على مستوى المركب.

15)- ماصرحت به لنا سكرتيرة في عمارة الميكانيك.

16)- تصريح أحد الموظفين في نفس العمارة

17)- عامل عن عدم مشاركة الاطارات في الاضراب ومع هذا يستفيدون منه لانه متعلق بالأرباح

18)- وصف أطلقه أحد العمال عن زملائه الذين لايشاركون في الاضراب أو يدعون ذلك.

19)- المركب أغلق بعد ثلاث أيام اضراب (الثلاثاء ، الأربعاء ، الخميس) وأعلنت الادارة عن العطلة السنوية ابتداء من يوم السبت 28 جويلية .

20)- "الحشيش " أصبح يرمز به في المركب للاضراب، فوقت الحشيش معناه وقت الاضراب وهو الربيع والصيف خاصة لأنّ العمال يتجمعون في المساحات الخضراء الموجودة داخل المركب.

21)- انظر قائمة المراجع الصادرة عن المركب في نهاية الدراسة

22)- من الذين تكلموا عن هذا الاضراب أنظر: سعيد كحلات في أطروحة
Espace social du travail et industrialisation le cas (Sonacome)
Thése de Doctorat Es Science Economique Université Aix Marseille
1984-85

23)- أعتمدنا فيما يخص اضراب سبتمبر 1982 على تقرير ين أحدهم صادر عن مجلس عمال المركب والثاني صادر عن الاتحاد الولائي للعاصمة ، وهو عبارة عن خلاصة لجنة تحقيق نقابية حول الاضراب.

24)-على مستوى المركب ككل نجد أن 53,53 من العمال في سنة 1985 كان سنهم لايتجاوز 30 سنة أنظر لمزيد من المعلومات العدد الخاص من مجلة المركز الوطني من أجل الاقتصاد التطبيقي التي خصصت للمركب تحت عنوان : العدد رقم 9 الثلاثي الأول من سنة 87
Experience industrielle et recherche UNiversité
le cas du CVI de Rouiba.

25)- حتى ولو كنا نتحفظ بعض الشيء حول هذه الأجوبة نتيجة لخوف العمال فالادعاء بالسماع بالاضراب قبل حدوثه معناه أن العامل قريب من منظمي الاضراب، وهي تهمة خطيرة فالطرف الجزائري.

26)- من ذلك مثلا أن الاضرابات التي يحدد تاريخها بدقة ، قد تجهض من قبل السلطات وتتهم بأنها اضرابات سياسية نتيجة لتوافق تاريخ حدوثها مع بعض الأحداث السياسية مثال مشروع اضراب كان مقررا يوم 28 جوان 1980 في المركب وقد أجهض المشروع بعد أن حضر الى المركب عدة مسؤولين سياسيين كبار للقضاء على الاضراب بحجة أنه مقرر في يوم افتتاح اجتماعات اللجنة المركزية .


الفصل الرابع

مـــــــــدة الاضــــرابـات

- مقــــدمة

تنعدم الدراسات المنوغرافية للاضرابات في الجزائر حتى الآن فأغلبية الدراسات التي تمست حتى الآن - وهي قليلة - لاتدرس الاضراب الاكموءشرعام لقيا س الوضع الاجتماعي الاقتصادي والسياسي فدراسة الاضراب من حيث طرق اندلاعه ومدته والمفاوضات التي يعرفها لم تحصل حتى الآن حسب علمنا في الجزائر.(1)

ولسد جزء ولو بسيط من هذا العجز فاننا نحاول الآن التطرق الى مكانة المدة في الاضرابات في الجزائر بعدأن تعرفنا عن كيفية اندلاع الاضراب في القطاع العام.

قبل التعرف على مدة الاضراب في القطاع العمومي لابد من قول كلمة ولوقصيرة حول أهمية دراسة المدة ضمن الدراسات التي أجريت حول الاضرابات ويكفي القول هنا أن المدة هي الاضراب ذلك أن الاضراب أول مايعرف ، فقد يعرف من خلال مدته ، كذلك فان المدة لها علاقة وطيدة بتنظيم الاضراب ، المدة كذلك يمكن ربطها بمتغيرات أخرى في الاضراب مثل الفئة العمالية التي تقوم بالاضراب فهناك فئات عمالية تشتهر باضراباتها الطويلة مثلا ، كما أن اللمدة علاقة ولاشك بالمطلب والمشاركة بالتالي في الاضرابات ، باختصار فان المدة ضمن الاضراب تحتل مكانا مرموقا قد يساعدنا التعرف عليه ، من الكشف عن الكثير من الحقائق المتعلقة بالاضراب.

بعد هذه المقدمة القصيرة ، نعود الى أرض الواقع فما هي ياترى مدة الإضراب في القطاع العمومي في الجزائر؟

1- مدة الاضراب في القطاع العمومي.

للتعرف على مدة الاضرابات في القطاع العمومي قمنا بالتحقق من مدة حوالي (1557) اضراب خلال المدة المتراوحة بين 75-86 (ست سنوات).

هـذه المعلومات التيمكن تفريغها في جدول على الشكل التالـي:

الجدول رقم (26) يعطينا متوسط مدة الاضرابات سنويا خلال فترة 75-86

السنة	75	76	77	80	83	86	المعدل العام
المعدل السنوي للمدة	7س	15س	11س	11س	7س	9س	10ساعات

فالملاحظة الرئيسية هي أن مدة الاضراب في القطاع العام مدة قصيرة نسبيا بحيث لاتصل الى يومين عمل (15 ساعة في 1976)[2] وقد تصل الى أقل من يوم عمل (7ساعات في 1975) وهـذا مايعطيتي معـدل 10 ساعـات اضـراب

ان الخلاصة التي يمكن الخروج بها من هذا الجدول أن الاضراب في القطاع العمومـي هـو اضراب اليوم الواحد بصفة عامة حيث لم نلاحظ تطوروا واضح في طول المدة مع الزمـن فالعمـال بعد اضراب يوم واحد يعودون للعمل في صبيحة اليوم الثاني على العموم .

ان هذه المدة القصيرة التي يتميز بها الاضراب في القطاع العمومي تطرح علينا ولاشك عـدة مشاكل ، فهل هناك علاقة بيـن هـذه المدة القصيرة والتنظيم أو أنعدام التنظيم الرسمي والمعترف به للاضـراب؟ مما لاشك فيـه أن هنـاك علاقـة بين الظاهرتين فعـدم استفـاده الاضـراب من التنظيم الرسمي والمعترف به والقانوني له تأثير مباشرة على مدتـه فعـدم شرعية عمل النخبـة العماليـة التي تقـوم بتنظيم الاضـراب في الخفاء يجعلهـا عاجـزة عن التحكـم في الاضراب عندما يندلع . وبالتالي فان عملها يتوقف عند أندلاعـه ،ليصبـح الاضـراب من أختصـاص مجموع العمـال ،أي من دون قيادة واضحة ، وهذا مـا يجعـل عوده سهـل للكسـر . فقـد كنا قد عرفنـا من خلال دراستنـا لطرق وكيفيـات أندلاع الاضـرابات في القطـاع .أن دور النخبـة العماليـة المنظم) للاضراب يتوقـف تقريبـا

عندما يظهر الاصراب للوجود ، حيث يصبح الاضراب من اختصاص مجموع العمال ، بل أكثر من ذلك فقد تأكدنا من خلال بعض الاضرابات التي تتبعناها عن قرب أن المنظمين الفعليين للاضراب .يعملون كل مافي وسعهم للظهور في مرحلة ما بعد الاندلاع، بمظهر الغير مكترث بالاضراب والغير مهتم به وذلك خوفا من القمع هذا الوضع الذي يجعل الاضراب من دون قيادة فعلية ويجعل بالتالي من السهل توقيفه .

لكن هل هذا هو السبب الوحيد الذي يفسر قصر مدة الاضرابات؟ لانعتقد ذلك فالاضراب ظاهرة معقدة لايمكن تفسيرها ولو جزئيا من خلال النظرة الاحادية هذه .

ان هذه الملاحظة المنهجية لايمكنها أن تجعلنا نستغني عن طرح بعض الاسئلة التي قد تساعدنا في فهم سر قصر مدة الاضرابات ولعل من أهم الاسئلة ، تلك التي تتعلق بالعلاقة التي قد تكون موجودة بين الفئة المهنية والاضراب فهل هناك فئات تمتاز باضراباتها الطويلة مثلا وأخرى تكون اضراباتها قصيرة ؟

ج - الفئة العمالية والمدة

لدراسة هذه العلاقة ننطلق من هذا السوءال هل هناك ارتباط بين الفئة ومدة الاضراب؟ بصيغة أخرى هل تعرف بعض الفئات المهنية بطول اضراباتها وأخرى بقصرها ؟ للاجابة على هذا السوءال الهام ، حاولنا أن نقسم الـ1557 اضراب التي قمنا باحصائها على القطاعات الاقتصادية ، المعروفة هل هناك ترابط ما بين القطاعات وبين المدة ؟

الجدول رقم (27) يبين مرتبة كل قطاع حسب مدة الاضراب فيه خلال مدة 75_86

القطاعات الاقتصادية	75	76	77	80	83	86
1) الزراعة الصيد - الغابات	3	-	6	3	4	7
2) موادغذائية ،مشروبات، تبغ	-	5	13	8	6	5
3) الصناعات الاستخراجية	5	80	11	2	-	-
4) بترول - غاز طبيعي	3	-	7	9	7	3
5) الصناعات النسيجية	4	6	8	8	8	6
6) صناعات الجلود والاحذية	3	4	1	11	8	1
7) كيمياء، مطاط ، بلاستيك	1	-	-	-	7	8
8) مواد البناء	4	1	9	6	1	9
9) انتاج وتحويل المعادن	5	7	3	4	5	2
10) صناعة الخشب والفلين	4	8	13	8	2	5
11) ورق - مطابع	-	-	6	5	8	-
12) البناء والاشغال العمومية	2	5	4	2	3	4
13) كهرباء ، ماء ، غاز	6	3	5	7	6	8
14) بنوك ، عقارات تأمين	7	-	-	1	8	9
15) النقل والمواصلات	6	8	2	10	8	3
16) التجارة	-	8	12	10	9	9
17) الخدمات	4	2	10	5	6	7

المصدر : قمنا بالحصول على هذا الجدول من خلال وثائق وزارة العمل المختلفة

والنتيجة كانت هذ الجدول رقم (27) الذي يعطينا صورة عن مكانة كل قطاع حسب طول مدة اضراباته خلال ست سنوات بين75-76-77-80-83-86- ان الملاحظة الجيدة لهذا الجدول [3] يمكن أن تخبرنا أن هناك علاقة ضعيفة بين الفئة وبين مدة اضراباتها وللتأكد من ذلك نقوم بتتبع هذه العلاقة سنويا.

في سنة 1975 مثلا سجل عمال الكمياء والمطاط والبلاستيك أطول الاضرابات ، لكن هذا لم يمنعهم من تسجيل المراتب السابعة والثامنة من سنتي 83 و86 على التوالي نفس الشيء بالنسبة لسنة 1976 التي كانت أطول الاضرابات فيها من نصيب عمال مواد البناء ، لكن هذه المرتبة الأولى في هذه السنة لم تمنعهم من السقوط الى المرتبة التاسعة مثلا في سنتي 77-86 مع الملاحظة هنا أن هذا القطاع - مواد البناء هو القطاع الثاني - القطاع الاخر هو صناعة الجلود والاحذية ، الذي أحتل مرتين المرتبة الأولى .

بالنسبة للثمانينات نلاحظ أن المرتبة الأولى كانت من نصيب عمال وموظفي قطاع البنوك الذين أحتلوا المرتبة الأولى وهي المرة الوحيدة التي أحتل فيها موظفي الخدمات هذه المرتبة ، وكما هو الحال بالنسبة للقطاعات الاخرى فان عمال وموظفي البنوك قد سجلوا اضرابات قصيرة المدة في السنوات الاخرى (المرتبة التاسعة في 1986).

بالنسبة لسنتي 83-86 عادت المرتبة الأولى الى عمال الصناعة من خلال عمال صناعة الجلود ومواد البناء.

ودائما مر سياق الملاحظات التي يمكن أن نبديها حول الجدول رقم [27] نلاحظ مثلا أن قطاع البناء المعروف بكثرة اضراباته لم يحتل ولو مرة واحدة المرتبة الأولى وعلى العموم فقد أحتل مرتبة وسط ، فهل تسمح لنا هذا الوضع بالقول أن لاعلاقة بين الكم والكيف أي لاعلاقة بعدد الاضرابات وطولها ؟ لانعتقد ذلك فقطاع البناء

ورغم أنه لم يحتل المرتبة الأولى ولو مرة واحدة الا أن ذلك لم يمنعه من احتلال مرتبة متقدمة ، فلم يتجاوز مثلا المرتبة الخامسة طول مدة الدراسة ، وهذا معناه أن هناك علاقة بين الكم والكيف حتى ولو كانت ضعيفة وباهتة .

نفس الملاحظة يمكن تعميمها على مجمل العلاقة فاذا كان عمال الصناعة هم الذين يقومون بأطول الاضرابات على العموم فان عمال الخدمات كذلك قد سجلوا اضرابات طويلة كذلك . بل يمكن لنا ان نذهب أبعد من ذلك ونقول أن المرتبة التي قد يحصل عليها قطاع معين قد تكون خادعة فالقول أن قطاع معين يتميز بطول اضراباته ، قول فيه الكثير من الشطط ولنأخذ أمثلة عن ذلك . فالمكانة الأولى التي أحتلها عمال مواد البناء في 1976 حصلوا عليها من خلال اضراب واحد قام به عمال وحدة الجلفة في فيفري 1976 وقد دام هذا الاضراب 21 يوم (من 9 الى 28 فيفري) . والذين قاموا به من أجل الأجور ، نفس الشيء يمكن قوله حول سنة 1975 فالمرتبة الأولى التي أحتلها عمال الكيمياء ، مطاط ، البلاستيك لأن عمال وحدة O NABROS (4) المعاقين بصريا قد قاموا في شهر جوان من نفس السنة باضراب طويل (أسبوع كامل)

ويمكن تعميم هذه الملاحظة على كل السنوات الأخرى أي أنه يكفي اضراب واحد أو اضرابين طويلين لكي يحتل قطاع المرتبة الأولى أن هذا معناه أنه لا توجد اتجاهات عامة واضحة فيما يخص المدة ، ولذا فان الدراسة الكلية الاحصائية أو غيرها تبقى عاجزة ، فالذي يكون أفيد في هذه الحالة ، هي الدراسة المنوغرافية التي تعتمد على دراسة الحالة ، مادام أن أسباب قصر أو طول مدة الاضراب ، لا يمكن ايجادها على المستوى القطاعي العام ، بل هي موجودة أصلا في المؤسسة أو الورشة ولذا فاننا سنبحث عن تفسير مدة الاضرابات في المكان الموجود في هذا التفسير وهي المؤسسة أو الورشة وهذا ما سنقوم به من خلال دراسة حالة المركب ومقارنتها عند الحاجة بحالات أخرى للزيادة في التوضيح .

٤-٤-دراسة مدة اضرابات المركب.

لمعرفة الميكانيزمات التي تتحكم في مدة الاضرابات على مستوى المحيط المباشر للاضراب ، قمنا باحصاء حوالي125 اضراب تمت في مركب رويبة للعربات الصناعية خلالالمدة المتراوحة بين 1971 و1983- هذه الاضرابات التي يغلب عليها الطابع الفئوي بحيث لم نسجل الاست(06) اضرابات عامة كما أن أغلبية هذه الاضرابات كما هو واضح منخلال هذا الجدولقد تركزت في بداية الثمانينات (79-80-81-82)(5)

فبماذا تتميز هذه الاضرابات من حيث مدتها؟ الجدول رقم (28) يجيبنا عن هذا السوءال:

الجدولرقم (28) يبينلنا عددالاضرابات ومتوسط مدتها خلالفترة 71-83في المركب

السنة	71	72	73	77	78	79	80	81	81	83	المعدل العام للمدة
متوسط الاضرابات	7س	2س	30ر1س	5س	15ر3	19س	10	34	9	4ر5	9ساعات
عدد الاضرابات	1	4	1	1	1	3	44	32	32	6	125 اضرب

لعل أول ملاحظة عامة حول هذا الجدول يمكن القيام بها هي أن المعدل العام لهذه الاضرابات في المركب (9ساعات) هذا تقريبامن نفس المعدل الوطني(10ساعات) أي أن الاضرابات في المركب ، هي اضرابات اليوم الواحدكما هو الحال بالنسبة للوضع على المستوى الوطني.

الأن الوضع يختلف عن الوضع الوطنياذا قمنا بالتتبع السنوي لمدة الاضرابات

لانَّنا نسجل في المركب ا ضرابات طويلة نسبيا في بعض السنوات (أربع أيام كمعدل الاضرابات سنة 81).فهل هذا الوضع له علاقة بالكم ، أي أنه كلما كثرت الاضرابات كلما اتجهت نحو الطول؟ يبدو أن الأمر كذلك في المركب فالسنوات - بداية الثمانينات - التي شهدت عدد اضرابات كثيرة وهي اضرابات فئوية ، قدعرفت كذلك اضرابات طويلة نسبيا الدراسة الاختلافات التي شهدتها الاضرابات في المركب من حيث مدتها ، سنحاول التحقق من بعض الفرضيات ، وذلك بربط المدة كمتغير بمتغيرات أخري ضمن الاضراب ومدته ؟ نفس الشيء بالنسبة للمشاركة في الاضرابات ، فهل المشاركة الكبيرة في الاضرابات تؤدي الى طوله أم العكس؟

ولنبدأ بالعلاقة التي قدتكون موجودة بين المطلب والمدة .

1-9- المدة والمطلب.

الفرضية هذه التي تحاول الربط بين المطلب والمدة ، تنطلق من التساؤل الاتي: هل يؤثر المطلب على مدة الاضرابات بمعنى آخر هل يكون الاضراب أطول عندما تكون مطالبه مادية مثلا، ويكون أقل طولا عندما يتعلق الأمر بمطالب نوعية ؟

ان هذا السوءال يمكن الاجابة عنه بالنفي على المستوى العام فما دام قد رأينا أن أغلبية المطالب على العموم هي مطالب أجرية دفاعية ، وهذا على المستوى الوطني العام ، كما أننا قد عرفنا أن المعدل العام الوطني للمدة يكاد لايتجاوز 10 ساعات فهذا معناه أن المطالب الاجرية تتميز بقصر طولها . نفس النتيجة يمكن الوصول لها من خلال دراسة حالة المركب مع بعض من التدقيق ، فكما سنعرف ذلك من خلال دراسة المطالب فان أغلبية الاضرابات التي حصلت في المركب ، كانت من أجل مطالب أجرية ، مع ملاحظة هنا أن هذه المطالب الاجرية كانت عامة وتمس جميع الفئات (الارباح) فيما يخص الاضرابات الطويلة نسبيا فاضراب جويلية 79 الذي دام ثلاث أيام (24، 25، 26 جويلية) كان من أجل الارباح

نفس الشيء بالنسبة لاضراب 5سبتمبر 1982 والذي دام أكثر من أربعة أيام فقد كان هو كذلك من أجل الأرباح فهل هذه الأمثلة تسمح لنا بالتعميم والقول أن المطالب الجماعية تؤدي الى اضرابات طويلة جدا بالمقارنة مع المعدل العام الوطني في حين أنها كانت من أجل مطالب فئوية ،أي أنها اضرابات فئوية وليست جماعية لا من حيث مطالبها فقط بل كذلك من حيث المشاركة فيها (6) فعلى مستوى المركب مثلا فان أطول اضراب والذي دام من 11 مارس 81 الى 8أفريل 81، قد كان اضرابا فئويا (49 عامل فقط) وذلك من أجل مطالب فئوية (منحة Penibilité).

ان هذا الواقع يفرض علينا الاعتراف أن علاقة واضحة بين المطلب والمشاركة من جهة والمدة من جهة أخرى ، مع التحفظ هنا فيما يخص العلاقة التي قد تكون موجودة بين المشاركة والمدة ، لأننا نعتقد أن هذه العلاقة لها حظوظ أوفر من العلاقة الأولى (نوعية المطلب بالمدة) فى تفسير مدة الاضراب مع التنبيه أن متغير المشاركة أكثر غموضا وأكثر تركيبا من المتغير الأول (المطالب).

ولنبدأ بتحديد ما المقصود بالمشاركة لتدرس فيما بعد علاقتها بالمدة .

3.2. المشاركة والمدة

المقصود هنا بالمشاركة هو عدد العمال المشاركين فى الاضرابات فالاضراب يمكن تقسيمه الى صنفين رئيسيين ، فهناك الاضرابات الفئوية ، والجماعية فالأولى تقوم بها مجموعة عمالية من مجموع العمال في الوحدة أو الورشة ، وهي عادة ماتكون من أجل مطالب فئوية (7)، في حين أن الاضرابات الجماعية هي تلك التي تمس جميع عمال الوحدة (8) أو الورشة أي الأغلبية الساحقة منهم ، وهنا لابد كذلك من التفريق بين الاضراب الجماعي الذي يمس وحدة فقط والاضرابات الجماعية التي قد تمس أكثر من مكان عمل واحد وهي التي نطلق عليها صفة الاضرابات الوطنية .

اذن فنحن الآن أمام ثلاث اضرابات مختلفة من حيث نسبة المشاركة فيها ، فهل هذه الاضرابات هي كذلك من حيث مدتها ؟

كنا قد جاوبنا على هذا السوءال وقلنا أن لاعلاقة واضحة بين نسبة المشاركة والمدة وكل مافي الأمر أن الاضراب العام له ميل الى الاستمرار أكثر من الاضراب الفئوي ، خاصة الاضراب العام الوطني، وهذا راجع حسب رأينا الى عدة اعتبارات من ذلك مثلا ان أنعدام التنظيم الرسمي للاضراب يلعب لصالحه قضية المدة ، وهذا السبب منطقي فالاضراب في فترة مابعد الاندلاع لايتمتع بأي قيادة تنظيمية وذلك خوفا من القمع ، لأنّ القيادات العمالية تكون قد قامت بدورها في مرحلة ماقبل الاندلاع أما في مرحلة مابعد الاندلاع فان الاضراب يصبح من دون قيادة ، ويصبح من اختصاص جميع العمال بل أكثر من ذلك فان القيادات التي كانت تقوم بدورها في مرحلة ماقبل الاندلاع تتظاهر باللامبالاة ازاء الاضراب في مرحلة مابعد الاندلاع وذلك خوفا من القمع هذه الوضعية هي اذن التي تجعل الاضراب في هذه المرحلة من دون رأس .

وهو مايجعل عملية الاتصال مع المضربين أي التفاوض - صعبة - بل مستحيلة ،وبالتالي فان الاضراب قد يطول أكثر من اللازم لأنّ عملية الاتصال تكون مبعثرة ومن دون فعالية .

ان هذه الوضعية تزداد صعوبة في حالة الاضراب الوطني مما يجعل هذا الأخير بالضرورة طويلا في أكثر الحالات مما يجعلنا نقول أن أنعدام التنظيم في الاضراب وخاصة في مرحلة مابعد الاندلاع، هي التي تجعله يطول لأنّ الادارات عادة لاتجد مع من تتفاوض معه بشأن هذا الاضراب ، لكن هذا لايعني أن كل الاضرابات يمكن أن تتوقف بمجرد الاتصال مع المضربين لأنّ المهم ليس الاتصال في حد ذاته ، رغم أهميته في بعض الاضرابات بل المهم هو محتوى و نتائج هذه الاتصالات .

من هذه الزاوية نحن اذن مع تصنيف آخر للاضرابات قد يساعدنا في ايجاد تفسير

لقضية المدة التي صعب علينا تفسيرها من خلال ربطها مع بعض المؤشرات ان هذا التصنيف الجديد للاضرابات ، يعتمد على وظيفة الاضرابات لدى العمال ، حيث يمكن القول أن هناك اضرابات تعبيرية وأخرى أداتية

3-الاضراب بين التعبيرية والأداتية :

المقصود بالتعبيرية والأداتية هنا أن العمال في الحالة الأولى عندما يقومون بالاضراب ، فانهم يقومون به لذاته أي أن المهم في هذه النوعية من الاضرابات هو الاضراب في حد ذاته لأن الاضراب في هذه الحالة يقوم بوظيفة تعبيرية صرفة ، ومن هنا فان مدة الاضراب تصبح من دون أهمية فالمضربون قد يكتفون بعده دقائق أو ساعة فقط، كذلك من هذا الزاوية نفسها يمكن أن نبرر سيطرة المطالب الاجرية ، فالعمال ماداموا يهدفون الى التعبير عن عدم رضاهم عن الوضع ، فقد يتساهلون ازاء المطالب ، فاي مطلب قد يقوم بالغرض وعلى العكس فان الاتصال مع المسوءولين يصبح هو هدف هذا النوع من الاضرابات. ويصاحبه عادة وعود بالنظر في وضعية العمال.

وبالطبع فان العمال لايرضون دائما بنفس المسوءولين فالمضربين الذين قد يكتفون بالاتصال مع مدير الوحدة بمناسبة الاضراب الأول ، قد لايقبلون بذلك بمناسبة الاضراب الثاني وقد يصلون الى مستوى الوالي أو الوزير بمناسبة الاضراب التعبيري الخامس أو السادس.

أن هذا الوضع هو الذي أدي بالمسيرين الاقتصاديين ومفتشي العمل بالتنديد بهذه الوضعية أكثر من مرة لأن هذه التدخلات قد تكون مفيدة في المرة الأولى أو الثانية لكنها قد لاتكون مجدية دائما خاصة وأن هوءلاء المسوءولين الذين يتدخلون في تسيير الموءسسة بمناسبة الاضرابات قد لايتورعون عن اعطاء

وعوده تحت ضغط جو الاضراب لايمكن تحقيقها ممايجعل الوضعية تزداد سوءا على الأقل على المدى الطويل (9) من جراء هذه التدخلات المختلفة (الوالي، رئيس الدائرة ، الحزب بكل مستوياته ، الدرك ، الجيش... الخ) ومن ميزات هذا النوع من الاضراب التكرارية الملفتة للنظر، فنفس العمال قد يقومون بأكثر من اضراب قصير في أقل من سنة واحدة وكل مرة يكون الاضراب فيها قصير المدة لان كل مرة يعود فيها العمال الى العمل بمجرد تلقي بعض الوعود (10) ممايعطي الانطباع بالسكوت وعدم التقدم.

وعلى العكس من ذلك تماما نجد أن الاضراب الأداتي يتميز بخصائص مخالفة لخصائص الاضراب التعبيري.

فالعمال هنا ينظرون للاضراب كوسيلة للضغط وتغيير ميزان القوى ولايكتفون بالتوقف عن العمل فقط كما هو الحال في الاضراب التعبيري الغالب لدى العمال في الجزائر، كذلك فان الاضراب الاداتي يمكن أن يكون اضراباعاما أوفئويا ،فالمشاركة لاتحدد الاداتية أوالتعبيرية.

فمن ميزات الاضراب الأداتي هي طول المدة ، وذلك ناتج عن استعمال الاضراب كوسيلة للضغط بحيث أن العمال لايعودون الى عملهم بمجردتلقي الوعود كما هو الحال في الاضراب التعبيري ومن هنا فان الاضراب قد يطول أكثر ، نفس الشيء بالنسبة للمطالب ، فالاضراب الاداتي يتميز بوضوح وتحديدمطالبة ، هذا زيادة على الصفات الاخرى التي سنتكلم عنها في حينها مثل تعرضه للعنف أكثر والقضايا المرتبطة بالمفاوضات .

ومن الأمثلة التي يمكن عرضها كعينة عن هذاالاضراب الأداتي اضراب اضراب صيف 1979 الذى وقع في مركب رويبة للشاحنات الصناعية فالاضراب أندلع أصلايوم 24جويلية وأستمر حتى نهاية يوم 28 منه وبعدمختلف

الاتصـالات التي قامت بها مديرية المركب وغيرها من الهياكل السياسية والنقابية فقد رفض العمال العودة الى العمل ، مصرين على تحقيق مطلبهم (الأربـــاح) كشرط للرجوع الى العمل ، ولما أيقنت ادارة المركب وغيرها من المؤسسات والهياكل الرسمية أن العمال سيرفضون العودة للعمل قبل تحقيق مطلبهم ، فقد قرر اغلاق المركب وتقديم العطلة السنوية .

الا أنه ورغم قرار الاغلاق لمدة شهر ، فان العمال عادوا لاضرابهم في يوم 27 أوت وهو يوم الرجوع الى العمل بعد العطلة ليستمر الاضراب حتى يوم 28 أوت لتقرر ادارة المركب اغلاق هذا الاخير مرة ثانية ، ولم يرجع العمال الى عملهم الى يوم 1 سبتمبر وبالتدرج ، بحيث أن العمل لم ينتظم في المركب الا يوم 4 سبتمبر ان هذا المثال يوضح الأذاتية الكبيرة التي تميز بعض الاضرابات في الجزائر فرغم شهر عطلة كامل فان العمال عادو الى الاضراب بمجرد وصولهم الى المركب.

بعد أن حاولنا معرفة هذا التصنيف الجديد الذي نقترحه لدراسة الاضرابات نحاول الآن التطرق الى موقف العمال من هذه القضايا التي تطرح قضية مدة الاضرابات في الجزائر.

ه - المضربين ومدة الاضراب أو التأرجح بين التعبيرية والأذاتية

كيف ينظر العمال الى مدة الاضرابات التي قاموا بها أي كيف يقيم هؤلاء العمال مدة اضراباتهم ، هذا ماسنحاول معرفته الآن . فهل يعتقد العمال أن اضراباتهم طويلة أم قصيرة ؟ وهل هناك نظرة عمالية واحدة أم هناك انقسام ازاء هذا التقييم ؟.

عن سؤال ماهو رأيكم من مدة الاضرابات التي قمتم بها في المركب ؟ كانت أجوبة العمال بهذا الشكل.

ماهـورأيـك من مدة الاضـراب التي حصلت فيالمركب؟

	%
1) قصـيرة	47,50
2) متوسطـة	7,50
3) طويلـة	65,00
4) رفض الاجابـة	8,33
المجمـوع	128,33

فأغلبية العمال ترى الاضرابات طويلة في المركب (65,00%) في حين أن (47,50%) يرون أنها قصيرة وهو مايؤكد مرة أخرى أن العمال لايملكون نظرة موحدة حتى لتجاربهم التي عاشوها جماعيا مع التنبيه هنا أن السوءال كان فقط حول الاضرابات الجماعية التي شاركوا فيها ومع هذا فقد جاء التقييم مختلف.

فهل هذا التقييم المختلف والمتناقض يعكس النظرة الى الاضرابات، وهي النظرة التأرجحة بين التعبيرية والأداتية ازاء الاضراب، ذلك أننا قد عرفنا من خلال دراستنا للاضرابات أن علاقة بين النظرة الى العمال والفئة العمالية وهذا معناه أن نفس الفئة العمالية قدتقوم بالاضراب الأداتي والتعبيري فلامجال هنا القول مثلا أن هناك فئات متخصصة في الاضراب الأداتي وأخرى في التعبيري، فنفس العمال يقومون بالاثنين في فترتين مختلفتين.

ان هذه الفكرة ستتوضح أكثر من خلال اجابة العمال عن هذا السوءال الذي طرحناه عليهم لمعرفة سبب التفاوت في مدة الاضرابات التي عرفها المركب، ورأيهم في أسباب هذا التفاوت حيث كانت الاجوبة كالتالي:

ماهـي أسباب طـول مدة الاضـراب

1) لأنها عامة ، فالعام طويـل والفئوي قصـير	% 8,33
2) لأن المسوءولين أغلقوا المصنـع	% 7,50
3) تتوقف مدة الاضـراب على الاستجابـة لمطالبنـا	% 48,33
4) تتوقف مدة الاضـراب على سرعة تدخل المسوءولين	% 30,83
5) رفض الاجابـة	% 6,67
6) أخـرى	% 5,83
المجمـوع	% 107,49

ان الاجابـة التي تحصلنا عليها من خلال طرح هذا السوءال ذات دلالة خاصة بالنسبة لنـا ، فأغلبيـة الاجوبـة تربط ربطاً واضحـا بين طول مدة الاضـراب وبين عدم الاستجابـة لمطالـب العمـال (48,33 % وهو تأكيـد للنظـرة الأداتيـة للاضـراب ، فالاضراب هنـا هو وسيلـة للضغـط للحصـول على بعـض المطالـب.

وعلى العكـس من ذلـك تمامـا نجد أن النظـرة التعبيرية غير غائبـة تمامـا بحيـث أن 30,83% من الاجوبـة تعتقـد أن المـدة مرتبطـة أشد الارتباط بقضيـة تدخـل المسوءولـين وكأن الاضـراب هـدفه هو الاتصـال مع المسوءولين فقـط فيكفـي أن يحضـر هوءلاء حتى لايطـول الاضـراب.

ان هاتيـن الاجابتيـن توءكـد أن ماذهبنـا اليه من تأرجح العمال في المركـب (يمكن تعميم ذلك على المستوى الوطنـي) بين النظرة الأداتيـة والتعبيرية.

ان هذا التزاوج في النظـرة العماليـة يدل دلالـة أكيـدة على أن نفس العمـال قد تكون لهـم نظـرة أداتيـة للاضـراب وأخرى تعبيرية ، فالذي يقوم بالاضراب الأداتي

هو نفس العامل الذي يقوم بالاضراب التعبيري أي أن هناك تأرجح بين الأذاتية والتعبيرية في علاقة العمال بالاضراب، نسبة ضعيفة من الأجوبة تربط بين المشاركة والمدة بحيث ترى هذه الفئة من العمال (33ر8) أن الاضراب العام عادة ماتكون طويل والفئوي قصير، وهي نظرة كما رأينا ذلك ليست صحيحة عاما وليست خاطئة تماما في نفس الوقت، لاننا رأينا أن الاضراب العام لها خطوط في الاطالة أكثر من الفئوي دون أن يعين ذلك أن الفئوي لابد أن يكون قصيردائما.

أقلية عمالية أخرى تحاول أن تحمل الادارة مسؤولية اطالة الاضراب من خلال غلقها للمركب، وهي نظرة نزاعية تحاول من خلالها هذه الفئة أن تلقي مسؤولية اطالة الاضراب على الادارة لانها هي التي قررت غلق المركب وهذا يعني في نظر هذه الفئة أن مدة الغلق هي مدة اضراب أو على الأقل توقف الانتاج.

هوامش

1) من أهم الدراسات التي تطرقت للاضرابات في الجزائر حديثا ، دراسة الأستاذ : سعيد شيخي في مجلة CREAD رقم 6 (1986) تحت عنوان **الاضراب والمجتمع** 69_85 ص ص 85_129.

2) من المهم هنا ملاحظة أن أطول الاضرابات في القطاع العام قد سجلت في سنة 1976 وهي السنة التي سجلت عدد اضرابات قليلة نتيجة للأحداث السياسية التي عرفتها هذه السنة ، فهل هذا الربط يسمح لنا بالقول أن الاضرابات التي حصلت في هذه السنة - رغم الأحداث السياسية - هي اضرابات تمتلك خصائص محددة مما جعلها أطول من حيث مدتها ؟

3) لم نعطي في الجدول رقم (27) المدة الفعلية للاضرابات لاننا كنا قد عرفنا على المعدلات السنوية من خلال الجدول رقم (26).

4) عمال هذه الوحدات في كل من الجزائر (حسين داي) وهران وقسنطينة عرفوا باضراباتهم الطويلة والكثيرة ، ذلك رغم أنهم عمال لا يبصرون (عميان).

5) نلاحظ القارئ أن عدد الاضرابات ضعف في السبعينات بالمقارنة مع الثمانينات يمكن ارجاع هذا الى أنعدام الاحصائيات المتعلقة بالاضرابات. أكثر مما يمكن ارجاعها الى عدم وجود الاضرابات في حد ذاتها . فقد عرفت السبعينات اضرابات أكثر من الأعداد المذكورة .

6) على سبيل المثال فقط يمكن التذكير ببعض الاضرابات الفئوية الطويلة من ذلك مثلا : الاضراب الذي قام به عمال الموءسسة البلدية (بلدية بوحمرة ولاية قالمة)من 4 أوت 86 الى 18 أوت 86 ضد مساويء النظام الجديد للأجور ، وقد قام بهذا الاضراب 36 عامل فقط من مجموع 105 عمال العاملين في هذه الموءسسة.

نفس الوضعية تكررت في ولاية ميلة بلدية القرارم أين قام 211 عامل من مجموع 635 عامل

... باضراب لمدة ثلاثة أيام للمطالب باحترام مواقيت تسليم الأجور.

نفس الوضع تكرر في ولاية أم البواقي (قطاع المحروقات) أين قام 150 عامل من مجموع 268 عامل باضراب من أجل دفع أجورهم قبل العيد وقد دام الاضراب أربعة أيام.

7) دون أن يعني ذلك أن كل الاضرابات الفئوية هي كذلك من حيث مطالبها فقد نجد مطالب عامة (أي تهم جميع عمال الوحدة مثلا) لكن لا يقوم بالاضراب من أجلها الا عمال قليلين.

8) عندما نقول جميع عمال الوحدة لا نعني أنه دائما 100% من العمال يقومون بالاضراب ذلك أن الاطارات والاداريين بصفة عامة قد لا يشاركون في الاضرابات العمالية رغم جماعيتها، والخلط كما هو واضح ناتج عن تعريف العامل الذي يغلب عليه الطابع الايديولوجي، فالعامل في الأدبيات الرسمية وفي الخطاب الرسمي هو الأجير مهما كان منصب عمله (المدير من هذه الزاوية عامل مثلا) في حين أن الاضراب يكشف حقيقة هذا الزيف، ذلك أن الاطارات مثلا لا يشاركون في الاضرابات العمالية ويحاربونها وقد يتخذ نفس الموقف كل الاداريين في قطاع الصناعة والبناء والأشغال العمومية

9) أنظر على سبيل المثال تنديد الاطارات بهذه الوضعية خلال اجتماعهم السنوي
Ministère du travail et de la Formation Professionnelle
Rapport du groupe " relations de travail
crée à la suite du seminaire Nationale des cadres P.52

10) أنظر وثائق وزارة العمل السنوية الخاصة بالوضعية الاجتماعية خاصة تلك المتعلقة بسنتي 76-77 وذلك لأنها السنوات الوحيدة التي جمعت فيها الوزارة التقارير الشهرية

تحـت عنـــوان:

Minstère du travail et des Affaires Sociales
Direction du travail S/D de l'inspection du
travail et des Affaire sociales etat des principaux
conflits de travail durant l'année 1976-77.

11) حتى لانكثر من الأمثلة نكتفي بمثال مركب رويبـة هنا على أن نعود لهذه القضية بالتفصيل عند التطرق لقضيـة المفاوضـات في الاضـراب الادائـي.


الفصل الخامس

العنف والاضراب في القطاع العمومي

- مقدمة :

في أذهان الكثير يكاد يرتبط الاضراب كممارسة اجتماعية جماعية بالقوة وبالتالي بالعنف ، ولذا رأينا من الضروري تخصيص هذا الجزء من الدراسة للتحقق من هذه العلاقة الموجودة بين العنف والاضراب في حالة الجزائر (القطاع العام طبعا) . فما مدى تواجد العنف في في الاضراب الجزائري ، ماهي أشكاله ؟ ماهو مصدره ان وجد؟ من هم ضحاياه ؟....؟ هذه بعض الأسئلة التي نحاول التحقق منها .

لعل هنا من المفيد طرح هذا السؤال ليكون وسيلتنا لولوج الموضوع والسوءال هو كيف يعيش العامل الاضراب، هل يعيشه كمجموعة عمالية أم كفرد ، وما هي خصائص هذا الجو؟.

1- الاضراب وجو الخوف.

في البداية لابدمن التفريق بين العنف المجسد وجو الخوف من الاضراب فالعنف المجسد والفعلي لايطال في أغلبية الاضرابات الا فئة قليلة من العمال وهي فئة العمال الذي يسميهم الخطاب الرسمي " بالمشوشين" "أوالعناصر المعروفة" في حين أن جو الخوف هو الجو السائد لدى أغلبية العمال. هذا الخوف الذي يتعامل معه العمال بطرق مختلفة .

فالعمال مثلا (أغلبيتهم) لايغادرون أماكن عملهم الاصلية أثناء الاضراب(1) كدليل منهم على جديتهم ، بحيث أن العامل ورغم أنه مشارك في الاضراب ، يصر على لبس لباس العمل (2) (اللباس الأزرق)، بل أكثرمن ذلك فانه يصر على تسجيل حضور (Pointage)(3) في نفس الوقت الذي يحاول فيه ألا يبتعد كثيرا عن مكان عمله الاصلي طول مدة الاضراب. في نفس الوقت فان العمال(خاصة منهم الكبار

في الســـن) يحاولـون عـدم الاتصـال مع العمـال الاخـرين، فالاتصال لايكون الامع العمـــال الذيـــن يعرفونهـم مسبقـا وذلـك خـوفـا من الاختراق من قبل الشـرطة .

لأن مصدر الخوف الاساسي في حالـة الاضـراب يكـون من الشـرطـة العسكرية التـي تصبـح متواجـدة بكثـرة ليس في الـواقـع فقط، بل حتى في مخيلـة العمـال فكل انســـان غيـــر معروف يصبـح شـــرطي بالضـرورة .

اذن فالاضـراب لايقضـي على كل عادات العمل ولايخلـق جو آخـر مختلف تماما عن جـــو العمـل . من ذلـك مثـــلا ماقلنـــاه سابقا من أن العمال لايتركون أماكـــن عملهـم ويصـــرون على لبـــا ســـن العمل وعلى تسجيـل أنفسهـم ، بل أكثر من ذلك فان كل محاولـة لخلق جـــو آخـر للقضـاء على هـذا الجو الجدي أثنـاء الاضـراب تقابـل بالرفض[3] ولقيـاس جو الخوف هـــذا يكفـــي التذكيـــر بأن أغلبيـــة العمـال لايتدخلـون في الجمعيات العامة الكثيـــــرة التي تقـام أثنـاء الاضـــراب من قبل السلطـــات الاداريـة والنقابيـة ، فعن سوءال حـول تدخـل العمـال في الجمعيـــات العامـة التي حدثت في المركب كانت الأجوبـــــة كالتــــالـــي:

هـل تدخلـــت في الجمعيـــات العامـــة التـي نظمـت أثنـــاء الاضـــرابـات في المركــــب .

1) لالـــــم أتدخــــــل :	%85
2) نعـم تدخلـــــت :	33ر8%
3) أجـــــــــزي :	6ر1 %
4) رفض الاجـــابـــــة :	07ر5%
المجمـــــــوع :	%100

اذن من خلال هذه الاجوبـــة ، يمكن القـول أن الاغلبيـة الساحقـة من العمال (85%) لايتدخلـون في الجمعيـات العامة التي تحدث في أماكـن العمـل أثنـاء الاضـراب، ونجـد

أن الخوف هو السبب الرئيسي وراء هذا الموقف الرافض للتحدث في الجمعيات العامة أثناء الاضرابات ، وذلك بالطبع على أسباب أخرى يذكرها العمال منها مثلا الأسباب الشخصية والذاتية (الخجل ، عدم القدرة على التحدث خاصة بالعربية ......الخ) ان خوف العمال هذا لاينحصر في الادارة فقط " أخاف أن يفهم كلامي لــــوتحدثت أنه ضد الادارة والمسوءولين" ، بل كذلك الخوف من المسوءولين الآخرين والأجهزة المتواجدة في الجمعية العامة بل يمكن الذهاب لأكثر من هذا والقول أن العامل في الموءسسة لم يتعلم الكلام لا أثناء الاضراب ولا خارجه ، فالعمال عادة لايعرفون الكلام (5) لأسباب عدة .

ان جو الخوف الذي يسود الاضرابات في الجزائر لم يجعل العمال يفقدون قدرة التمييز ، بحيث نجدهم يعرفون التعريف حتى بين الأجهزة في عداوتها للاضراب مادام أن مصدر هذا الجو هو الاضراب في حد ذاته ، فعن سوءال حول ماهي الأجهزة الأكثر عداوة للاضراب في الموءسسة العمومية ، كانت الأجوبة كالتالي:

الأجهزة الأكثر عداوة للاضراب هي:

الادارة	%25,83
الحزب	%18,33
النقابة	% 5,83
كلهم نفس مستوى العداوة	%34,76
رفض الاجابة	%20,83
أخرى	% 1,63
المجموع	%107,21

هذه الأجوبة التي ترى أن كل الأجهزة تعادي الاضراب بنفس الدرجة (%34.76) أي

أن لافرق بين مجلس العمال أو الادارة أو والحزب من عدا وتهم للاضراب" لأنهم كلهم دولة وضد العمال" أو لأنهم لايحبون الاضراب لأنه يوءخر الانتاج" أو لأنهم كلهم مسوءولين متفاهمين ضد العمال".

اذن فهذه الفئة العمالية التي أجابت عن هذا السوءال بهذه الطريقة لاتفرق بين الهياكل فكلها دولة وكلها معادية للاضراب، بل هناك من يعمم ذلك الى عداوتها للعمال ، فعداوة الاضراب مفادها عداوة العمال.

في حين أن نسبة 49،99٪ أي حوالي نصف الفئة المستجوبة تجعل فروق في عداوة الهياكل للاضراب حيث نجد الادارة على رأسها (3ظر25) فالادارة عند هذه الفئة العمالية هي الموءسسة الأكثر عداوة للاضراب في الموءسسة العمومية وترجع هذه الفئة عداوة الادارة لعدة أسباب من ضمنها مثلا أن الادارة هي المسوءولة عن الانتاج وبالتالي تكون الأكثر عداوة للاضراب، لأنه يوقف الانتاج أما السبب الآخر فيمكن ارجاعه الى عامل اجتماعي ذلك أن الادارة تعني الاطار الذي يكون دائما "ضد العامل" هم ساكنين مليح ويخلصوا مليح، لاينظرون للعمال "أنهم يخلصو مليح لاتهمهم الأرباح"(6) هم ضد الاضراب لأن المسوءولين انتاعهم يفصلوهم من العمل" أي أن عداوة الاطار - وبالتالي الادارة - ناتجة من هذه الحالة عن مسوءولياته فالاضراب معناه سوء التسيير وبالتالي فان الاطار قد تحصل له مشاكل لأن الاضراب يكشف سوء التسيير......

- الهيكل الثاني في الموءسسة في عداوته بعد الادارة هو الحزب ، حيث نجد أن 33،18٪ من العمال يعتقدون أنه الأكثر عداوة للاضراب، لأن الأشياء التي لاتساعد الحكومة هو ضدها" أي أن الحزب هو جهاز دولة أو أن الحزب لايحب الاضراب لأن الناس خارج الجزائر تسمع به " أي أن موقف الحزب جاء نتيجة لخوفه على سمعة الجزائر في الخارج والملفت في اجابة العمال أن أغلبيتها تركز على الحزب كهيكل سياسي ولا تنظر الى المناضلين على العكس من الموقف من الادارة أو النقابة

أين يتجه تفسير العمال الى الطابع الاجتماعي لهذه الهياكل فالقليل من العمال يرى " أن المناضلين لايحبون الا ضراب " أو أن المناضلين أغلبيتهم مجاهدين لايحبون الاضراب وتوقيف الانتاج) أخيرا نجد أنها قليلة جدا الأجوبة التي تفرق بين موقف الحزب كهيكل سياسي وبين موقف المناضلين العمال مثل هذا العامل الذي جاء في حديثه معنا حول الاضراب "أن المناضلين عمال مثلنا يقومون بالاضراب ويحصلون على الأرباح ، لكنهم يلعبوها فقط ، يديرو السياسة ، يحاولون أن يظهروا أنهم ضد الاضراب" نفس الموقف كان عن عامل آخر يمكن أن نلخصه في هذه العبارة" العمال المناضلين في الحزب هفوهم "يديرون لهم اجتماعات ويدهم حتى يفرقوهم عن العمال ، لكن هم عمال يحبوا الأرباح، حتى ولو كان يظهروا أنهم ضد الاضراب"(7)

الهيكل ألاقل عداوة حسب العمال للاضراب هي النقابة أو مجلس العمال(8) (5,83) فقط من العمال يرون أنها ألاكثر عداوة من ظمن الهياكل الأخرى والسبب الرئيسي الذي يفسر هذا الموقف حسب العمال أن النقابيين مهما كانوا هم عمال" الدليقي المندوب عامل مثلي" أو هم عمال مثلنا سيستفيدون في حالة الحصول على الأرباح في حين أن الاقلية التي ترى أن النقابة هي الأكثر عداوة للاضراب ترى أن النقابة في الجزائر خرطي ، مهمتهم ضد العمال " أو أنهم متفاهمين ضد العمال مع الادارة ، يحبوا فقط ترجع للعمل " أو أن " كل مايهمهم هو مصالحهم الشخصية أو أن النقابة" لابد تكون ضد الاضراب لأن مسوءوليهم يقولون لهم لاتعرفون تخدموا"

الخلاصة التي يمكن الخروج بها من هذا الموقف العمالي فيما يخص علاقة الاضراب بمحيطه وبالتالي جو الخوف الذي يتولد عن الاضراب ، هي أن العمال لايملكون موقفا موحدا في تقييمهم لموقف هذه الهياكل ، وأن الشيء الذي يجمعهم هو حق الخوف والرعب الذي يسود الاضراب هذا الخوف الذي سنرى الآن أنه

ليس من نبات أفكار العمال ، فرغم أنه لايتجسد دائما فانه موجود ويمكن أن يظهر للملاحظ حتى ولو كان عنف انتقائي في الغالب .

۲- العنف المجسد أثناء الاضراب

بعد أن تعرفنا على جو الاضراب وكيفيات تعامل العمال معه وتقييمهم لهذا الجو ، نحاول الآن معرفة أشكال العنف التي تظهر بمناسبة الاضراب وضحايا هذا العنف وفي البداية نحاول معرفة أولا العنف ذو المصدر الرسمي بمناسبة الاضراب.

۲-۱- العنف الموجه ضد العمال

يتخذ هذا الشكل من العنف الرسمي عدة أشكال فمنها ماهو جماعي أي الموجه لكل العمال المضربين أو أغلبيتهم ومنها ماهو فردي أو لنقل أنه انتقائي أي الذي يختار ضحاياه المشوشين بالطبع - كما أن هناك العنف الجسدي (تدخل الأمن او حتى الجيش) وهناك العنف الآخر الأقل "جسدية " مثل القذف والتهم السياسية وحتى الشخصية منها (التي تمس الحياة الشخصية أوماضي الشخص)

ولنبدأ بالنوع الاخير من العنف ، الذي يختلف عن جو العنف الذي تكلمنا عنه أعلاه ، لانه أكثر تحديدا أي موجه لاشخاص وأهم أشكال هذا العنف هو التهويل السياسي " والادعاء بأن هناك أغراض سياسية وراء الاضراب ،لاتمت بصلة الى الاسباب الظاهرة - المطالب - للاضراب أوأن الاضراب وراءه تنظيمات سياسية أو عناصر معروفة لمواقفها السياسية" شيوعي مثلا - والتي وصفتها احدى التقارير بأنها عناصر تصطاد في الماء العكر " أوذات أفكار مستوردة معادية لقيم وأفكار المجتمع الجزائري " التي عبر عنها الميثاق الوطني.

كمثال عن هذه الممارسات القمعية الموجهة ضد العمال المضربين يمكن أن نورد ماجاء في أحد التقارير حول اضراب حصل في بداية السبعينات في قطاع

الصناعات الغذائية والذي جاء فيه أن" لهذا الاضراب أهداف سياسية واضحة (9) و" هي تهديم سلطة الدولة" ولايتورع كاتب التقرير ، وهي جهة نقابية ، من ذكر بعض العمال بالاسماء وتحديد مهنهم ودورهم في الاضراب،فأحد العمال " فوضوي معروف " والاخر "شيوعي " والاخر "يساري متطرف" ...الخ.

تقريرآخر يحتوي على نفس التهم الموجهة للعمال المضربين بمناسبة اضراب حصل في بداية الثمانينات ويستغرب هذا التقرير النقابي كذلك عدم تدخل أجهزة الأمن للقيام بواجبها خاصة ، يظيف التقرير-أن قائمة بأسماء العمال المشوشين قد تم وضعها . مفتش العمل قديدلو بدلوه ضمن هذه الممارسات الشعبية فهو يرى في أحد التقارير أن تقسيما للعمل لابد أن يحصل بين الاجهزة ، من ضمنها بالطبع جهاز الأمن الذي عليه التدخل لقمع المشوشين.

ان العنف لايتوقف على مستوى النوايا والتحرش كما قد يتصوره البعض بل يمكن أن يتجسد العنف ضد العمال ، ولعل أهم شكل يأخذه هذا العنف الموجه ضد العمال ، هو الفصل عن العمل . هذا الفصل عن العمل الذي قديكون في المستقبل سببا للقيام باضراب آخر. لأن العمال قد يتضامنون مع زملائهم المفصولين بمناسبة اضراب آخر ولاعطاء صورة عن الكيفية التي تتم بها عملية الفصل نذكر حالة الاضراب الذي عرفته احدى المؤسسات التابعة لقطاع الصناعات الثقيلة في ماي 1976، حيث نصبت لجنة وزارية للتقصي عن حقيقة الاضراب ، فرغم اعتراف اللجنة من خلال تقريرها بشرعية المطالب المطروحة بمناسبة الاضراب - خطأ في تصنيف مناصب العمل نتج عنه تقليص في أجور العمال ، الا أنها قررت فصل مجموعة من العمال باعتبارهم مختلفة ،وبالفعل فقد طلبت هذه اللجنة من مدير الوحدة الانتاجية) الذي وقع فيها الاضراب أن يضع قائمة بأسماء عمال - من ضمنهم أعضاء من مجلس عمال الوحدة -اتهموا بالتحريض على الاضراب والتخريب وتهديد العمال لتوقيف العمل، وقد تم بالفعل فصل هذه المجموعة العمالية من دون تعويض أو انذار مسبق.

نفس السيناريو تكرر بمناسبة اضراب آخر وقع في 1978 في وحدة تابعة للصناعات الالكترونية أين قامت لجنة رسمية بالتحقيق في الاضراب وكانت النتيجة فصل مجموعة عمالية تتكون من (10) عمال ، كما طالبت هذه اللجنة مدير الوحدة والسلطات الرسمية التحقيق في عملية التخريب وعقاب المسؤولين.

الميزة الوحيدة التي امتاز بها تقرير اللجنة الثانية هذه ، هو أنها اقترحت على السيد الوزير ، زيادة على قائمة المفصولين والمعاقين الآخرين حل مجلس العمال لأن الاضراب انطلق بعد مشادات بين المدير ورئيس مجلس العمال المتهم بمغازلة سكرتيرة السيد المدير.

قبل أن نختتم الكلام حول العقوبة الأولى التي يتعرض لها العمال لابد من القول أن الفصل لا يتم بهذه الطريقة دائما ، ففي أغلب الحالات يكون الفصل تعسفيا ومن ودن أدنى تحقيق، كما أن الفصل قد يقوم به أي موءسسة رسمية ادارية أو سياسية فقد يقوم الوالي أو رئيس الدائرة بالتدخل لفصل العمال الذين يوصفون بالمشوشين (10) دون أدنى أعتبار للهياكل والموءسسات الداخلية وبما أن الفصل ليس هو الشكل الوحيد الذي يأخذه العنف الموجه ضد العمال، فهناك بالطبع أشكال أخرى ، من ضمنها تدخل أجهزة القمع مثل الشرطة والجيش بمناسبة الاضراب هذا التدخل الذي يأخذ شكلين رئيسيين فالشكل الأول يأخذ طابع انتقائي وسري ويتعرض له فئات عمالية قليلة (أشخاص محددين) والطريقة هذه تأخذ شكل تدخل قوي الأمن ضد بعض العمال " المشوشين" خارج مكان العمل عادة بحيث يتعرض العامل المقصود الى عملية قريبة من "الاختطاف" ليتم استجوابه وتهديده عادة باعتباره من المسوءولين عن الاضراب.

الشكل الثاني ويكون تدخل فيها تدخل أجهزة القمع أكثر قمعية وجماعية وتكون نتائجه أكثر دموية في بعض الأحيان، ويكون هذا التدخل مرفوقا عادة بشكل آخر من أشكال العنف المسلط ضد العمال وهو غلق الوحدات الانتاجية التي يتم فيها الاضراب هذه الممارسة التي عرفتها بعض الوحدات مثل مركب الشاحنات

والسيارات الصناعية برويبة (أكثر من مرة) وحدة الكوابل بجسر قسنطينة التابعة لموسسة SONELEC سابقا وحدة BEL سوناطراك بني مراد التابعة لوزارة الصناعة والطاقة سابقا، هذه الوحدة الأخيرة التي تميز فيها تدخل الجيش لمشادات عنيفة بين العمال وأفراد الجيش.

ميزة هذه الأحداث كلها أنها تمت في بداية الثمانينات بحيث لاحظنا من خلال تتبعنا للاضراب ابتداء من سنة 1969 أن أحداث مثل هذه لم تعرف في الجزائر الا ابتداءا من بداية الثمانينات.

بعد أن تعرفنا على أهم أشكال العنف التي يتعرض لها العمال من قبل الأجهزة الرسمية ، علينا الآن بالتطرق الى الأشكال الأخرى التي يبرز بها العنف أثناء الاضراب دون أن يكون مصدره رسمي ،أي العنف العمالي ان صحت هذه التسمية .

2.2. العنف العمالي أثناء الاضراب

مثل العنف الرسمي فان العنف العمالي يأخذ عدة أشكال يمكن تصنيفها والكلام بعد ذلك عن أهم أشكالها الرئيسية ، لعل أول شكل ملفت للانتباه هي عملية اخراج المسوءولين من مكان العمل أو عدم السماح لهم بالدخول الى أماكن العمل أثناء الاضراب وهو شكل قريب من أوتاد الاضراب Les piquets de Greves من الأمثلة عن ذلك ماحصل بمناسبة الاضراب الذي عرفته احدي وحدات الصناعات النسيجية بالغرب الجزائري في سنة 1978 اين قام العمال بطرد المدير وأعوانه وأعضاء مجلس العمال من الوحدة وذلك بعد أن أستولى العمال على مداخل المصنع ومقصورة الهاتف بل أكثر من ذلك فقد قام العمال بتكوين فرق عمالية جابت كل الورشات للبحث عن كل المسوءولين لطردهم من المصنع.

هذه الوضعية التي أستدعت " ـ حسب احدى التقارير ، تدخل رجال الدرك بطلب من السلطات السياسية المحلية ، لطرد العمال من المصنع، مع التأكيد أن تدخل الدرك

الوطني لم تنتج عنه أي مشادات بينهم وبين العمال فبعد مفاوضات طويلة (استغرقت صبيحة اليوم الثاني من الاضراب) خرج العمال من المركب ورجعوا الى بيوتهم.

نفس السيناريو كان قد طبق في احدى المركبات النسيجية كذلك، في سنة 1975 في شرق البلاد أين قام العمال باضراب في شهر جوان من نفس السنة، وقد صاحب هذا الاضراب اخراج العمال لاعضاء مجلس العمال ومدير الوحدة من الوحدة، في نفس الوقت الذين قاموا فيه بتنظيم مظاهرات داخل المركب رافعين لافتات سياسية مثل" كلنا مجندون من أجل انجاح الثورات الثلاث" 19 جوان تغيير جذري في مسار الثورة ". وهي شعارات كما هو واضح - رسمية (11).

حتى لا نكثر على القاريء نكتفي بهذه الأمثلة ونقول أن العنف العمالي يتجه في أغلب الأحيان ضد ممثلين الادارة (مدير الوحدة) مسؤول المستخدمين، رؤساء الفرق) أوضد أعضاء مجلس العمل في بعض الاحيان ويكون رئيس مجلس العمال هو المهدد الرئيسي بالطرد كما أن عمليات الطرد هذه تتم بصفة عامة بهدوء ولا تنتج عنها مشادات الا في القليل النادر. (12)

ضحايا العنف العمالي ليسوا المسؤولين فقط (اداريين أو نقابيين) بل قد يكونوا عمال عاديين مثلما حدث في 1977 أين قام عمال وحدة تعمل في ميناء الجزائر بالهجوم على مجموعة عمالية جاءت للقيام بعملهم (الشحن) وذلك بعد أن قاموا باضراب للمطالبة بترسيمهم، هذه المشادة الجسدية واللفظية التي أنتهت بسرعة لصالح العمال المضربين بعد مغادرة العمال (الصفر) مكان العمل.

من أعمال العنف كذلك ماقام به عمال مركب الشاحنات والسيارات الصناعية بمناسبة اضراباتهم الجماعية (79، 80، 82) أين قام العمال (مجموعات صغيرة) بمحاولة قطع الطريق الوطني رقم 5 والتعرض بالحجارة للسيارات المارة في الطريق كما قامت مجموعات عمالية بتهديد الاداريين (المديرين ورؤساء الدوائر) للتوقف عن العمل هذه الاعمال التي أستدعت حسب احدى التقارير الرسمية

ضرورة تدخل أجهزة القمع لغلق المصنع عدة مرات.

بعد أن تعرفنا على أهم أشكال العنف التي تظهر بمناسبة الاضراب وأهم ضحايا هذا العنف العمالي أو الرسمي، علينا بالاجابة - على شكل خاتمة على سؤال مهم يتعلق بعلاقة الاضراب بالعنف في القطاع العمومي على الشكل التالي لماذا يظهر العنف في بعض الاضرابات ولا يظهر في البعض الآخر منها؟ هل هي مجرد صدفة؟ أم هناك أسباب أكثر موضوعية.

3- الأداتية والعنف

للاجابة على هذا السؤال المهم لابد العودة الى تصنيفنا للاضراب الى اضراب تعبيري هدفه لفت النظر وبالتالي عدم الاهتمام بالمدة وحتى بالمطلب (وهو الاضراب السائد) والاضراب الأداتي الأطول من حيث المدة والهادف الى تغيير ميزان القوى والضغط، ان هذا التصنيف يجد كل تبريره عندما يتعلق الأمر بالعنف حيث نستطيع القول أن العنف لا يظهر الا في الاضراب الأداتي لأنه الاضراب الذي يهدف الى تغيير ميزان القوى مستعملا في ذلك المدة ، هذا الاضراب اذن هو المؤهل أكثر للعنف لأن العمال يكتفون فيه بتلقي الوعود والرجوع للعمل . وبالتالي فان العمال - من جراء قصر مدة هذا النوع من الاضراب - لا يجدون الوقت حتى للقيام بالعنف، على العكس من الأداتي أين قد تطول المدة أكثر، نقطة أخيرة تتعلق بعدم انتشار العنف بقوة في الاضراب فهذا راجع حسب رأينا لعدم سيطرة الأداتية في الاضراب ، فالاضراب الأداتي لم يصبح هو السائد حتى الآن ، مما جعل العنف غير سائد كذلك لأن هناك أرتباط بين الأداتية والعنف ، وهذا ما سنحاول التأكد منه الآن من خلال التطرق الى قضية المفاوضات ونهاية الاضراب معتمدين دائما على التقسيم المنهجي الذي وضعناه للاضراب .

الهـــــــــــوامـــش

1) من أقوال العمال هذا الشأن :" حنا جينا نخدم هنا هم اللي فرضوا علينا الاضـــراب" أي أن العمـــال يحملون مسوءولية الاضـراب وكل ماينتج عنه للادارة ، في حين أنهم هـــــم (أي العمال جاوءوا للعمـل.

" المخالطة في الاضراب ماشي مليحة ، الانسان لايستطيع معرفة 10,000 عامل" في هذه الدنيا كاين المليح والماشـي مليح ، ماتعرفش واين تطيح" أي أن الاضراب قد يخلق فرص للانتقـاء مع ناس لايعرفهـم العامل، وقد لايكونـوا عمال أصـلا" راهم معانا صحاب السبت لبسيـن مثلنـا الازرق" " الانسان في بعض الاحيان لسانه يصبح عدوه ... اذن كما هو ملاحـــظ من هـذه الأقـوال العمالية أن التقاء في مكان العمل يعني عدم الاتصـــال مع غير العمـال وبالتالي النجـاة .

2)"أنا عامل مثل العمال ماجيناش نلعبوا هنا" " ماشي الخير هو اللي جعلنا نتوقف عن العمل الاضـراب هم اللي جـــوه (يقصد الادارة) أنا جيت على الخامسة صباحا هنا للعمل"

هذه بعض أقـوال العمـال سوءالهم عن لبس لباس العمل ، الذين يوءمرون من خلالـه الى الجديــة والانضبــاط حتى أثنــاء الاضــراب.

3) نفس الأقوال تقريبـا عند العمال بصدد تسجيل أنفسهـم أثنـاء العمل " ماشي أنا الذي قمت بالاضـــراب ، أنا عامـل جيــت أعمــل" "أنا لم أترك أولادي وعائلتي حتى ألعب هنا"..الخ

4) من ذلـك مثـلا ماحدثنا عنـه بعض العمـال في مركـب الشاحنات برويبة ، فقد حاوءبعـــض الشباب في الاضرابــا ت الطويلة والعامة أن يحاولوا خـلـق جو مرح (رقص ،غنــاء) الا أنهم قوبلـوا بالرفض والمقاطعة من طرف أغلبية العمال الذين يصرون على اعطـــاء جو جـــدي على الاضـــراب.

5) من خلال تجربتي الخاصة لاحظت في أغلبية الجمعيات العامة التي تقام للعمال أن الحديث في هذه الجمعيات العامة ، هو من اختصاص الجالسين في المنصة ، فهم المتحدثين، في حين أن العمال "وظيفتهم" في هذه الجمعيات هي الاستماع فقط، والمتحدثين من العمال قليلين جدا ويعرفون بالاسم أثناء مثل هذه الجمعيات العامة ، ومما زاد في تعميق عدم حوارية " هذه الجمعيات مشكل اللغة ، بحيث أن الكلام يتم فيها اما بالعربية الفصحى أو بالفرنسية ، وهي اللغات التي يصعب على العمال التحدث بها بطلاقة مما يجعلهم غير موءهلين أصلا للتحدث في هذه المناسبات.

6) لا ننسى أن الاستمارة وزعت في مركب الشاحنات بروبية وأن كل اضرابات هذا المركب (العامة) قد تمت من أجل الأرباح السنوية.

7) لا ننسى ضعف تواجد المناضلين وبالتالي الحزب في المركب بحيث لم تتجاوز نسبة المنخرطين في الحزب من العمال 4٪ من مجموع العمال في 1982 على سبيل المثال.

8) لان العمال في أحاديثهم لا يفرقون بين الاثنين.

9) من التهم الموجهة للعمال في هذا الميدان مثلا أن سيدة ، عضوة في مجلس العمال- اتهمت بأنها فوضوية سياسيا ، وتمتاز تصرفاتها بالعنف لانها في حالة سكر دائمة حسب التقرير. ان هذه التهمة خطيرة جدا في الوسط العمالي خاصة عند ما يتعلق الامر بسيدة نفس الخطورة تكتسيها هذه التهمة الذي أتهم بها أحد العمال فقد جاء في نفس التقرير أن العامل المذكور مشكوك في وطنيته لان التحريات - من قام بها- ؟ أثبتت أنه كان متعاون مع الاستعمار أثناء حرب التحرير- حركي- وهي تهمة كذلك خطيرة جدا خاصة وأن الحالات المذكورة لا يتورع أصحابها من تحديد أسماء العمال ومهنهم.

10) أنظر على سبيل المثال ماحصل في اضرابات قطاع البناء وخاصة موءسسة SOD SOREC بولاية المدية خصوصا في سنتي 1976-1977، وذلك ضمن:

MFPT : Direction du travail etat des pincipaux conflits du travail durant l'année 1876-77.

11) أغلبية هذه الاضـرابات أنتهت بفصل مجموعة عمالية عن العمل بتهم مختلفة وعلى رأسها التحريض على الاضـراب"

12) من الحالات التي لم تتم عملية الطرد بهدوء - حالة وحدة الكبريت أين حصلت . . . مشادات جسدية بين المدير وثلاث عمال (قدماء مجاهدين ونتج عنها ضرر جسدية أنظر المرجع أعلاه .


الفصل السادس

المفاوضات ونهاية الاضرابات

- مقدمة

بعدأن تعرفنا على كيفيات اندلاع الاضرابات وموءشرات أندلاعه وغيرها من القضايا المتعلقة بالاندلاع والتنظيم من خلال هذه الدراسة المنوغرافية ، نحاول التطرق الآن الى قضية المفاوضات ونهاية الاضراب ، فهل هناك أصلا مفاوضات في الاضراب؟ ومن يقوم بها في حالة وجودها ؟ وما هي مكانة المفاوضات في الاضراب في القطاع العام ؟ مامدى جدية التقسيم الذي قمنا به الاضراب الى تعبيري وأداتي، وهل يوجد مايبرر هذا التقسيم عندما نتطرق الى المفاوضات؟ مامكانة الموءسسات والهياكل الرسمية أثناء مرحلة المفاوضات ؟.. الخ لانها بعض الأسئلة التي نحاول التطرق لها الان معتمدين في ذلك على بعض الحالات من ظمنها بالطبع حالة مركب الشاحنات والسيارات الصناعية برويبة ، نفس الشيء بالنسبة لنهاية الاضرابات التي سنحاول التطرق الى أهم مراحلها.

1. مكانة المفاوضات في الاضراب

ان أول مفاجأة عشناها ونحن بصدد دراسة الاضرابات وفي مرحلة الاخيرة على الخصوص ،هي غياب المفاوضات في الاضراب أو مكانتها المتواضعة مّما حدى بنا الى القول أن الاضراب في القطاع العمومي يتميزبجملة مايتميز بانعدام المفاوضات فيه وهي خلاصة ليست خاطأة كليا ، وكل مافي الامر هو تحديدها أكثر لجعلها أكثرنسبية والابتعاد عن التعميم المضر.

وأول تحديد قمنابه في هذا الصدد هو أن مكانة المفاوضات تختلف حسب نوعية الاضراب. فالاضراب التعبيري تكاد تنعدم فيه المفاوضات، فيحين أن الاضراب الأداتي هو اضراب مفاوضات أصلا. أن الاكتفاء بهذا القول قديكون غيركاف

وبالتالي لابدمن تخصيص أكثر والقول أن الاضراب التعبيري وهو الاضراب السائد كما قلنا ذلك قبل الآن ، يخلو من المفاوضات لأن طبيعته تفرض ذلك فالعمال عندما يقومون بهذا النوع من الاضراب لايهدفون الى الاستمرار فيه حتى تحقيق مطالبهم - من هنا جاءت احدى خصائص وهي قصر المدة - بل كل مايقومون به هو استعمال التوقف عن العمل كوسيلة تعبيرية للفت انتباه المسؤولين الى وضعيتهم وبالتالي فانهم يكتفون بالرجوع الى عملهم بمجرد القيام بذلك، فتلقى الوعود واتصال المسؤولين معهم يكاد يكون هو هدف هذا النوع من الاضرابات.

قد تطول الدراسة من غير مبرر ربما - لو أطلنا في تعداد أمثلة عن هذا النوع من الاضرابات ولذا سنكتفي بالبعض منها فقط والتي حصلت في سنة 1983 (1) من ذلك مثلا اضراب عمال وحدة عين سمارة سوناكوم سابقا - الذين قاموا باضراب يوم 83/05/24 بالمطالب) بالزيادة في الأجور ، العودة للعمل تمت في مساء نفس اليوم بعد الوعود التي قدمتها المديرية" نفس الشيء تكرر تقريبا في مكان آخر حيث قاموا باضراب يوم 83/05/23 بعد قرار المديرية بمنع منحة النقل التي كان العمال يتقاضونها في السابق وقد عاد العمال للعمل في نفس اليوم بعد تدخل المديرية والفرع النقابي".

نفس الوضع يتكرر في قطاعات اقتصادية أخرى من ذلك مثلا الاضراب الذي قام به عمال مقاولة بلدية عين تموشنت للبناء يوم 83/05/16 من أجل الحصول على أجورهم في وقتها المحدد والقانوني ، لكنهم عادوا للعمل في نهاية نفس اليوم بعد وعو د بحل هذا المشكل في القريب العاجل" .

في قطاع البترول نفس الشيء يحصل وها هم عمال وحدة الرغاية للاشغال البترولية الكبرى يقومون باضراب يوم 83/05/29 من الساعة الثامنة صباحا حتى العاشرة و النصف من نفس اليوم ، احتجاجا منهم على سوء تطبيق القانون رقم 85/81 وقد عادو ا للعمل بعد الظمانات التي قدمت لهم باعادة النظر في هذا الموضوع ".

والقائمة تطول لو حاولنا الاستمرار في سرد هذه الأمثلة ولذا نكتفي بهذا القليل(2) لنقول أن من أهم المشاكل التي يطرحها هذا النوع من الاضراب أن العمال الذين قد يكتفون بتلقي الوعود من مدير الوحدة أو حتى الفرع النقابي، في الاضراب الأول أو الثاني، قد لايقبلون بذلك بعد الاضراب الثالث أو الرابع، فهم قد يطالبون " بمفاوض" من مستوى أعلى بعد عدة اضرابات.

وعلى سبيل المثال فقط ولتوضح هذه النقطة نورد مثال عمال ميناء العاصمة أو الوكالة النقابية للنقل الجزائري (RSTA) فعمال هاتان المؤسستان أصبحا بعد مجموعة كبيرة من الاضرابات يرفضون " التفاوض" مع والي العاصمة أو حتى وزير النقل أو الوزير الأول، بل أصبحوا يصرون على الالتقاء مع رئيس الجمهورية بمناسبة كل اضراب لطرح مشاكلهم، وبالفعل قد أستطاعوا الاتصال مع كل رؤساء الجمهوريات الثلاث الذين عرفتهم الجزائر فيما يخص عمال الميناء مثلا على الخصوص.

هل معنى هذا أن الاضراب التعبيري هو اضراب فترة معينة وظرف سياسي معين، وقد تتجاوزه الظروف اذا حصل تغير في هذا الظرف السياسي وهذه العلاقات السياسية ؟ وذلك بعد أن يستنفذ كل طاقاته وامكانياته ؟ نعتقد ذلك فالاتجاه هو نحو توسع ظاهره الاضراب الأداتي على حساب الاضراب التعبيري الذي لايزال هو المسيطر حتى الآن رغم ذلك. فالاضراب التعبيري هو اضراب طبقة عاملة معينة تتميز بخصائص أهمها ضعفها التنضيمي السياسي والنقابي، فقدانها لتجربة نضالية - مطلبية طويلة، يجددها المستمر وعدم الاستفادة حتى من تجاربها القليلة، كما يتميز هذا الاضراب بأنه اضراب ظرف سياسي واقتصادي معين أول مايميزه سيطرة الخطاب والعلاقات الشعبوية بنت الحركة الوطنية وحرب التحرير خاصة من الناحية السياسية، وجود الريع البترولي على المستوى الاقتصادي.

* المكانة التي تحتلها المفاوضات في الاضراب الأداتي لاعلاقة لها اطلاقا بالمكانة

التي تحتلها - أو التي لاتحتلها - في الاضراب التعبيري . فالعمال في الاضراب الأداتي يقومون بهذا النوع من الاضراب وهم يهدفون الى تغيير موازين القوى وذلك بهدف تحقيق مطالبهم ، وهم لايتورعون عن اطالة مدة الاضراب اذا لزم الأمر لتحقيق أهدافهم .

وبالتالي فانهم قد يرفضون الكثير من الوعود أثناء الاضراب ويصرون على تحقيق مطالبهم قبل العودة الى العمل.

لتبيان ذلك نورد بعض الأمثلة ، فقد قام عمال وحدة SONATIBA سابقا بعناية باضراب (400 عامل) يوم 1983/01/12 للمطالبة ببعض ملحقات الأجور في نفس اليوم عمم الاضراب ليمس ورشات أخرى في نفس المدينة ،تابعة لنفس المؤسسة ؛ بعد فشل المفاوضات التي قام بها الاتحاد الولائي العام للعمال الجزائريين والمديرية مدة أسبوع تقريبا ، قررت هذه الأخيرة غلق الوحدات المضربة". اضراب من نفس النمط قام به عمال وحدة SO R EC SUD للبناء بورشة البرواقية والبالغ عددهم 119 عامل من مجموع 315 عامل وذلك يوم 83/02/27 على الساعة السابعة صباحا ضد تقديم ثلاث موظفين لترشيحاتهم لمجلس عمال الوحدة ، ورغم الاتصالات الكثيرة التي قام بها مفتش العمل والادارة فان العمال أصروا على سحب هذه الترشيحات ، بل أكثر من ذلك فان الاضراب قد عمم يوم 1-3- 83 على جميع العمال مما حدى بالسلطات المحلية للتدخل وغلق الورشة وطرد العمال"

نفس السيناريو يتكرر في وحدة تابعة للصناعات الخفيفة أين قام العمال باضراب يوم 83/09/12 للمطالبة بملحقات الأجور ، ونظرا لموقف العمال المتشدد ورغم كل التدخلات لحثهم على العودة للعمل ، الا أنهم قد رفضوا ذلك مما جعل السلطات المحلية الادارية تتدخل لغلق الوحدة . بحيث لم يرجع العمال للعمل الا يوم 1983/09/28.

من خلال هذه الأمثلة الخاصة بسنة 1983 فقط يمكن القول أن هناك اختلاف

نوعي كبير بين الاضرابين (التعبيري والأدائي) من خلال مكانة المفاوضات في كليهما فالاضراب الأدائي يتميز، زيادة على الخصائص الاخرى التي تكلمنا عنها- باصرار العمال على مفاوضات حقيقية وعلى تحقيق مطالبهم ، مما يجعل هذا النوع من الاضراب عرضة للقمع أكثر من الاضراب التعبيري.

لكن السوءال المهم الآن هل اصرار العمال على تحقيق مطالبهم واطالة مدة الاضراب يعني أن هناك مفاوضات حقا في الاضراب الأدائي؟ للاجابة على هذا السوءال المهم نورد هذين المثالين للتعرف على مكانة المفاوضات في الاضراب الأدائي.

و- من يفاوض من؟

1-و- أمثال الشركة الوطنية للسكك الحديدية :

قام عمال السكك الحديدية في الجزائر بعدة اضرابات وطنية في السبعينات والثمانينات ، حتى يمكن القول أن اضراب عمال السكك الحديدية هو نموذج الاضراب الأدائي ولهذا فاننا نكتفي بالاضراب الذي وقع في سنة 1977 (3) معتمدين في ذلك على بعض التقارير النقابية والادارية التي تصدت لدراسة الموضوع (4)، والتي جاء فيها أن الاضراب قد بدأ يوم 77/07/19 أي خلال فصل الصيف الذي عرف في هذه السنة موجة اضرابات غير عادية مما حدى باحد المتدخلين خلال اجتماع نقابي وطني بالقول أن هذه الاضرابات ومن ظمنها اضراب عمال السكك الحديدية قد نظمت من قبل الرجعية الداخلية لانه جاء بعد مدة قصيرة من اضراب عمال السكك الحديدية المغاربة ، هذا الاضراب الأخير الذي تكلمت عنه كثيرا الصحافة الوطنية في ذلك الوقت.

اذن فرغم هذا الجو المشحون سياسيا . الا أن العمال قاموا باضرابهم واستمروا فيه رغم جميع الوسائل المستعملة لثنيهم عن ذلك ، فالاضراب أصلا أنطلق من مدينة وهران (5) على الساعة الثالثة والنصف من يوم 77/07/19 مباشرة بعد ذلك جاءت

السلطات المحلية السياسية والنقابية لمكان اندلاع الاضراب ، وقامت مجموعة من الاجتماعات مع الهيئات الادارية والنقابية لمعرفة سبب الاضراب وظروف أندلاعه بعد ذلك قامت هذه الهياكل مجتمعة باتصال مع العمال الذين رفضوا العودة الى العمل.

في اليوم الثاني من الاضراب أرتفع مستوى المفاوض الرسمي ، فقد اتصل محافظ الحزب والأمين العام للولاية والأمين العام للاتحاد العام للعمال الجزائريين حيث نظمت جمعية عامة للعمال تحثهم على العودة الى العمل دون فائدة فقد أصر العمال على موقفهم ، وبعد مدة قصيرة من انطلاق أشغال الجمعية العامة بدأ العمال في مغادرة قاعة الاجتماع مقاطعين هذه الجمعية العامة التي تحولت من خلال محتوى التدخلات الرسمية الى هجوم على الاضراب والمضربين خاصة في موءسسة استراتيجية مثل هذه وفي هذا الظرف السياسي بالذات.

نفس التجربة تكررت في اليوم الثالث ز، فالعمال لم يغيروا موقفهم ، رغم الاجتماع الثاني معهم ، والمسوءولين أصروا على تدخلاتهم موضحين للعمال خطورة عملهم مركزين على أن مطالبهم في طور الحل. وما عليهم الا الرجوع للعمل ، نفس الشيء قامت به النقابة التي أصدرت بلاغات بهذا المعنى (أنظر الوثيقة).

أثناء كل هذا يكتفي العمال بالاستماع الى التدخلات في أحسن الأحوال أو مقاطعتها كليا في بعض الأحيان دون ابداء الرأي أو التحدث مع ممثلي السلطة ، مما يجعلنا نقول أن المفاوض العمالي غير موجود حتى في الاضراب في الجزائر لم يفرز حتى الآن قيادة عمالية قاعدية تكون هي المفاوض العمالي للمفاوض الرسمي ، فدور القيادة يكون في مرحلة ماقبل الاندلاع، وهو دور باهت على كل حال ، لينعدم هذا الدور بعد ذلك على العموم ، الا في القليل النادر، وهذا ماجعلنا نقول أن الاضراب قد يكون من اختصاص الأقلية النشطة في مرحلة ماقبل الاندلاع، لكن الأكيد

FRONT DE LIBERATION NATIONALE

UNION GENERALE DES TRAVAILLEURS ALGERIENS

ASSEMBLEE DES TRAVAILLEURS DE L'ENTREPRISE DE LA S.N.T.F

TELEGRAMME

TEXTE :

Le Bureau Syndical de l'A.T.E. réuni ce jour le 20.7.1977 en séance extraordinaire.

- Après avoir analysé la situation qui prévaut au sein de l'entreprise,
- Considérant que les problèmes qui préoccupent les cheminots sont en voie de règlement,
- Considérant le caractère stratégique de la S.N.T.F.
- Condamne vigoureusement cette grève irréfléchie et qui ne sert nullement les intérêts des travailleurs de l'entreprise et du pays,
- Demande avec insistance à l'ensemble des cheminots la reprise immédiate du travail.

- OUI A LA PRODUCTION
- OUI AU SOCIALISME
- NON A LA REACTION

P/LE BUREAU SYNDICAL,

Signé : Le Président [redacted]. [redacted].

أنه يصبح أكثر جماهيرية في مرحلة مابعد الاندلاع أين يكاد يختلف دور هذه الاقلية النشيطة .

هذه الافكار وغيرها سنحاول التأكد منها من خلال التعرض لتجربة مركب الشاحنات والسيارات الصناعية برويبة .

و.ومثال مركب الشاحنات والسيارات الصناعية برويبة .

كما هو معروف قدعرف المركب اضرابات عديدة خاصة فترة نهاية السبعينات وبداية الثمانينات ، فقد عرف المركب خلال هذه الفترة عدة اضرابات عامية امتازت بأداتية كبيرة ، كنا قد تطرقنا لبعض جوانبها خلال دراستنا هذه أما الآن فسنحاول التعرض الى مكانة المفاوضات ضمن هذه الاضرابات معتمدين في ذلك على عدة وثائق وتقارير رسمية نقابية وادارية (مديرية المؤسسة ومفتشية العمل) ففي أحد هذه التقارير التي بعث بها مفتش العمل الى مديرية العمل هو بالمناسبة من المفتشين الذين يملكون تجربة طويلة في المنطقة الصناعية - رويبة - رغاية ، يوصف هذا المفتش الوضعية قائلا ان الاضرابات التي هو بصدد الحديث عنها (80-81) منظمة من قبل مجموعات عمالية لكن هذه المجموعات لاتتدخل في المفاوضات الرسمية ممايجعل لاضراب يطول لأن المفاوض الرسمي ، لايجد المفاوض العمالي الذي يقوم بعملية التفاوض معه ، بل أن المفاوض الرسمي يجد أمامه مجموعات عمالية ضخمة وغير منظمة مما يجعل أي عملية حوار معها صعبة ان لم تكن مستحيلة ، خاصة عندما تكون الوحدة الانتاجية الذي تم فيها الاضراب كبيرة مثل وحدات المنطقة الصناعية .

نفس الخلاصة تقريبا توصل لها تقرير المدير العام حول نفس الاضرابات الذي يرى أن " في كل مراحل الاضراب فان الهياكل الرسمية ، ادارة حزب نقابة ..الخ ، لم يكن في مستطاعها السيطرة على الاضراب ، والتأثير على العمال ، وذلك للتأثير

الكبير الذي كانت تقوم به مجموعات عمالية صغيرة تعمل في الخفي ، ويذكر التقرير عدد الجمعيات العامة التي نظمت من أجل اقناع العمال ، لكن من دون جدوى ، وقد أقترح التقرير الاداري هذا غلق المصنع بعد فشل هذه الهياكل الرسمية السياسية والنقابية والادارية ، في اقناع العمال ، ولأنه "لايوجد من يسيط من هذه الهياكل الرسمية على الاضراب ولايوجد أصلا مفاوض يمكن التفاوض معه والتفاهم معه"

اذن فقد توصلت الهياكل العادية ذات العلاقة المباشرة بالاضراب كمفتش العمل ومديري الوحدات الى قناعة هي أن الاضراب قد يكون هناك من نظمه ، ومن يستمر فيه ، ولهذا نجد أن هذه الهياكل متسامحة مع فكرة التفاوض مع هذه القيادات القاعدية لتوقيف الاضراب ، بالطبع من دون طرح لمشكل الشرعية في هذه الحالة خاصة وأن الاضراب الأداتي يقضي على دور كلا من الفروع النقابية ومفتش العمل ، الذي يصبح من دون دور بمجرد أن يطول الاضراب وتظهر عليه معالم الآداتية .

عند هذا المستوى من التحليل ماهي الخلاصة التي يمكن الخروج بها من خلال هذا التطرق لموضوع مكانة المفاوضات في الاضراب؟ لعل أهم نقطة ضمن هذه الخلاصة هي أن الاضراب في القطاع العمومي لعدة أسباب يتميز بعدم وجود مفاوضات حقيقية فيه .

وذلك ناتج أساسا عن عدم وجود المفاوض العمالي خاصة في حالة الاضراب الآداتي ، هذا الغياب الذي يوثر كثيرا على نهاية الاضراب ويجعله عرضة للقمع أكثر ، كما أننا نعتقد أن الموسسة تخسر كثيرا من جراء عدم فسح المجال للمفاوض العمالي وهو رأي يشاطرنا فيه الكثير من الاطارات الادارية التي بدأت في تحسس سلبيات عدم وجود هذا المفاوض ليس أثناء الاضرابات فقط بل في الأوقات الآخرى كذلك .

3- نهاية الاضراب :

نصل الآن وبعد هذه الجولة في أحشاء الاضراب الى المرحلة الأخيرة منه . فكيف تكون نهاية الاضراب في القطاع العام ؟هل هي نهاية جماعية أم فردية ؟ متى تتم ؟ الخ .. ماهو دور الهياكل الرسمية في ذلك الخ..

يمكن القول بصفة عامة ومن دون الدخول في التفاصيل أنه وبصفة عامة فان الاضراب في القطاع العام ينتهي في الغالب نهاية جماعية . وذلك مهم كانت نوعية الاضراب تعبيري أم أداتي .

الا أن الاختلاف الموجود هو أن الاضراب التعبيري قد يكون سريع النهاية لكنه كذلك سريع الاندلاع ، فكما ينتهي بسهولة فانه يظهر بسهولة ليختفي بس بسرعة ، ومن هنا تأتي التكرارية الكبيرة التي يمتاز بها الاضراب التعبيري، فمن أجل نفس المطالب تقريبا يقوم نفس العمال هذه اضرابات تعبيرية مما يجعل المؤسسة العمومية تعيش جو تدمر دائم ، وهو مايسمح لنا بالقول أن المؤسسة العمومية مؤسسة نزاعية لأنه حتى عندما لا يظهر الاضراب فان العمال يعبرون عن تذمرهم من خلال أشكال تذمرية أخرى مثل كبح الانتاج التخريب، السرقة ، عدم الانضباط.... الخ وللاعطاء أمثلة عن هذه التكرارية الكبيرة نورد بعض الأمثلة الحية . فعمال SN SEMPAC لعين الدفلى (180 عامل) قاموا باضراب لمدة 24 ساعة لكنهم رجعوا للعمل يوم 77/01/16 و ذلك بعد وعود تلقوها من الادارة، الا أنهم رجعوا للاضراب مرة ثانية يوم 1977/05/10 من أجل نفس المطالب لكنهم كذلك هذه المرة عادوا العمل بعد الاضراب يوم واحد وذلك بعد الاتفاق المكتوب مع الادارة ، وبما أن الادارة لم تحترم هذا الاتفاق المكتوب فقد عادوا للاضراب يوم 05/25/ من نفس السنة وأصروا على عدم الرجوع حتى مجيء رئيس الدائرة "اذن من أجل نفس المطالب ثلاث اضرابات في أقل من ستة أشهر .

هذه التكرارية نجدها بكثرة ، وقديطول الحديث حولها ولذا نكتفي بأمثلة قليلة من بينها مثلا الاضرابات التي عرفها وحدات موءسسة SNIC في 1977 والتي مست وحدات كل من بلكور ، جيجل ، وادالسمار ، شراقة ، ووذلك من أجل نفس المطالب ، وأكثر من مرة .

العمال قديطورون في نضالاتهم أثناء ذلك ويكتشفون ميزات الاضراب المتنقل كما فعل عمال وحدة (SNS) برغاية أين قام فوج عمالي باضراب يوم 25 جوان 77 لمدة ثماني ساعات ليقوم فوج عمالي آخر باضراب ومن أجل نفس المطالب يوم 26 جوان 77 وذلك لمدة أربع ساعات.

وحدة SN METAL بروبية هي كذلك عرفت هذه الظاهرة ، فقد عرفت في سنة 77 ست اضراب من أجل مطالب أجرية ، نفس الشيء حصل في وحدة VITILOP في عين بيموشنت التي شهدت اضرابات يوم 25 ماي و 6 جوان و 6 أوت 1976 من أجل نفس المطالب تقريبا .

اذن فان النهاية السريعة معناها اندلاع سريع معناه ذلك تكرارية كبيرة ونتائج اقتصادية ثقيلة ، وذلك رغم قصر مدة الاضراب.

نقطة أخيرة مهمة حسب رأينا تتعلق بنهاية الاضرابات وتتعلق بالعلاقة بين الأذاتية والتعبيرية ونهاية الاضراب، فاذا كان الاضراب بصفة عامة التعبيري والأذاتي ينتهي نهاية جماعية في حالة التعبيري بعد تلقي الوعود وفي حالة الأذاتي بالقمع أو بتحقيق المطالب ـ فان الحال ليس كذلك دائما حيث يمكن أن يكون نهاية الاضراب أي مرحلة العودة للعمل ، فرصة لظهور الانقسامات العمالية في كلا الاضرابين وذلك راجع لكون أننا عندما نقول أن الصفة الغالية على اضراب هي أداتية أو تعبيرية فهي صفة غالبية لاغير ولايعني هذا مطلقا أن هذه الصفة ينطبق على كل المشاركين في الاضراب ، فعلى مستوى الاضراب الأذاتي يمكن أن نجد ضمن العمال القائمين به ...

يحاول اعطائه صبغة تعبيرية وبالتالي فانهم قديحاولون العودة للعمل بعد الاتصال معهم نفس الشيء بالنسبة للاضرابات التي سميناها تعبيرية فقد يوجد من العمال من يحاول الاستمرار في الاضراب ، رغم رجوع بعض العمال (في الغالب أغلبية) وهو ماعرفته بعض الاضرابات، ممايجعل الاضرابات هذه تنتهي ببعض المشادات الشفاهية بين العمال وهو ماقد يوءثر على نضالات العمال في المستقبل فعمال عمارة التطريق مثلا حاولوا العودة للاضراب في يومه الثاني في سنة 1981 مما جعل العمال يقومون عن ذلك ولم ينجحوا الا بعد تهديدهم بالعنف.

الحالات الأكثر رواجا تتعلق بالاضراب التعبيري الذي تبدو عليه علامات الاذاتية من جراء استمرار بعض الفئات في الاضراب رغم رجوع الأغلبية الى العمل، وهو ماحدث لعمال وحدة SONITEX ببجاية الذين قاموا باضراب يوم 1983/01/11 وعادوا للعمل بعد مدة لكن (80) عامل من مجموع (620) عامل استمروا في الاضراب بعد ذلك مماجعلهم يتعرضون للقمع.

نكتفي بهذه الأمثلة القليلة حتى لانكثر على القارىء[6] لنقول أن الوحدة العمالية - حتى ولو كانت دفاعية في الغالب- هي المسيطرة عندما يتعلق الأمر بنهاية الاضراب، لانه لايزال جماعيا من حيث نهايته في الغالب الأعم دون أن يعني هذا عدم وجود بوادر "أنقسامية" أي تلك البوادر التي يبرر من خلالها عدم الاتفاق حول نهاية الاضراب، فقد لاحظنا بالفعل أن بعض الفئات الضعيفة العدد تسير في الاتجاه المعاكس للاتجاه العام، فاذا كان الاتجاه العام نحو الاذاتية، فقد لاتخلو بعض الاضرابات من يحاول اعطائها صبغة تعبيرية والعكس بالنسبة للاضرابات التعبيرية التي يحاول البعض اعطائها طابعا أداتيا ، ممايجعل الاضراب عرضة لظهور بوادر القمع - بين العمال - والانقسام ، وهومايوءثر سلبا على الحركة المطلبية العمالية في المستقبل.

٤-التحكيم الرسمي في الاضراب نصا وواقعا

بعد أن تطرقنا الى مكانة المفاوضات في الاضراب ضمن القطاع العام وكيف تكون نهاية الاضراب فيه ، لابد من التطرق بعجالة الى موضوع التحكيم الرسمي للاضرابات.

وبالفعل فقد صدر القانون رقم 82/05 في سنة 1982 (7) الذي ينشأ نسقا هيكليا للتحكيم في الخلافات الجماعية هذا النسق المتكون من عدة مستويات فهناك أول المستوى القاعدي الذي يبدأ على مستوى الوحدة الانتاجية التي تعرف هذا الخلاف ، وفي حالة عدم الاتفاق على حل فان الملف يصعد الى مستوى أعلى ليتم مناقشته على مستوى اللجنة البلدية التي يرأسها مفتش العمل ، أما المستوى الثالث فيكون على مستوى الولاية لتأتي المرحلة الأخيرة وهي اللجنة الوطنية التي يرأسها وزير العمل شخصيا .

وبالطبع فان هذا التحكيم الزامي ولايكتفى بمهمة التحكيم لأن مهمته الأساسية هي اتقاء الخلافات قبل حدوثها أي أن هذا القانون جاء برؤية اتقائية (8) الزامية تشير أن المشرع وورائه السياسي في الجزائر قد بدأ في عملية الاعتراف بالواقع (9) ، أكثر لأن وجود هذه الهياكل معناها ضمنيا حسب رأينا الاعتراف القانوني بوجود النزاعات العمالية ، التي تسمى خلافات رسميا ، وبالتالي الاعتراف بالاضرابات.

هذا على مستوى النص: فما هو مصيره عند التطبيق؟ للاجابة على هذا السؤال أخترنا أول حالة وطنية استطاعت أن تمر على جميع هذه الهياكل لنصل الى اللجنة الوطنية وهي حالة اضراب عمال مركب الشاحنات والسيارات الصناعية برويبة حيث قام التقنيين والتقنيين السامين بطرح قضية تطبيق قانون 81/205 الخاص بالحد الأدنى للأجور ، وقد طرح المشكل يوم 12 أفريل 1983 (10) على مستوى الهيكل القاعدي للتحكيم على مستوى المركب ، هذه اللجنة التي لم تتوصل الى اتفاق فالادارة تدعي أنها قامت بتطبيق القانون وأعطي ما أعطي ، في حين أن خلية الحزب ومجلس العمال

ومن ورائهم بالطبع المعنيين ادعوا العكس وأن التطبيق حتى وان تم بطريقة سيئة جعلت حقوقهم تهضم ، المهم أن اللجنة البلدية التي قامت بدراسة يوم 18أفريل1983 لكن اللجنة البلدية هي لم تستطيع البث في القضية ، فقدمته الى اللجنة الولائية الذي درسته في نهاية نفس الشهر ، هذه اللجنة التي توصلت الى حل للمشكل لم يرضي ادارة المركب ، بحجة أن حل اللجنة الولائية لو طبق فانه سيعيد النظر في الهيكلة العامة للأجور كماهي مطبقة في المركب ولذا فقد قررت الادارة الطعن في قرار اللجنة الولائية ، وهو طعن قانوني لأن قانون 82/05 يسمح به للطرفين.

في 17 جويلية 1983 طرح المشكل على مستوى اللجنة الوطنية ذات القرارات الغير قابلة للطعن ، حيث توصلت الى حل جزئي للمشكل حسب المعنيين بالرأي المهم أن عملية التحكيم دامت حوالي أربعة أشهر (11) وهي مدة طويلة بكل المقاييس والاهم من ذلك أن العمال المعنيين بالقضية لم يكتفوا بطرح المشكل على التحكيم ، بل قاموا بممارسات اجتماعية أخرى ، فقبل طرح المشكل على مستوى لجنة المركب ، قام العمال باضراب يوم 3أفريل دام أربع ساعات ، نفس الشيء فعندما كانت اللجنة الوطنية تدرس في الملف ، قام العمال باضراب يوم 26أفريل صباحا ودام ساعتين كما قام العمال باضراب في شهر جوان بعد سماعهم بطعن الادارة في قرارات اللجنة الولائية وهذا معناه أن العمال يقومون عمليا بعملية توليف بين التحكيم الرسمي والممراسات النزاعية الاخرى ، فاللجوء الى التحكيم لايعني التوقف عن الضغط من خلال الاضراب والممارسات الجماعية الاخرى(قام العمال زيادة على الاضراب ، باحتلال لمكاتب مجلس العمال) نقطة قبل الانتهاء من قضية التحكيم هذه ، فرغم أن مركب الشاحنات والسيارات الصناعية من الوحدات الانتاجية الأولى التي تم فيها تطبيق" القانون 05-82 الخاص باتقاء الخلافات الجماعية للعمل الأن عماله يجهلون تماما وجود هذا القانون فقد تمكنا من التحقق من ذلك من خلال استجوابتنا للعمال، فلا أحد اسمع بهذا القانون أو يعرف عنه شيئا .

الهـــــــوامـــــــش

1) أخترنـــا سنـــة 1983 كمثال عشوائيـادون قصـــد، وكان يمكن أن نأخـذ سنة أخرى أو مجموعـــة من السنـــوات .

02)كل الأمثلـــة التي أخذناهـا كانت من نفس المصادرالتيأعتمدناعليهاقي الدراســـــة وهي نشـرات وزارة العمل، مديرية العمـل ، الخاصة بالوضعية الاجتماعيـة فيالجزائـــــر اذن يمكن الرجوع لهذه الوثائـق لمعرفة الأكثـر حول الموضـــو ع.

03) أنظـر الدراســـة التي خصصت لاضرابات سنة 1977.

TOUATI (L) : Movement de greve et classe ouvriere en Algerie : problematique des greves de l'année 77 mmoire de licence Institut de Sociologie Oran 1979.

04) بالطبع فانهذا النوع منالتقاريرالرسمية يطرح عدة مشاكل منهجية يمكن تلخيصهـــــا فيهذا الســـوءال: الىأي مدى يمكن الثقة في هذه التقاريرالرسمية ، خاصة عندمايتعلـق الأمـر بالاضـراب فيالجزائـــر ؟

للتغلب على هذه الصعوبـات حاولنا قدرالامكان الحصول على عدة تقارير من جهات مختلفة عندما يتعلق الأمرباضراب وطنى ،فزيادة علىالتقاريرالادارية والنقابية الجهوية حاولنا الاتصال مع مديريات العمل الولائية للحصول على معلومات حولاضرابات معينة كماقمنـــا بالاتصـــال معالموءسســـات نفسها ، وذلك للوصول الى صـــــورة أكثـــــر موضـوعيـــة ممكنـــة حولالموضـــوع.

05) لذا نكتفي بالمفاوضات في مدينة وهران فقط.

06) يمكن الرجوع الى الأمثلة الاخرى ضمن وثائق وزارة العمل حول الوضعية الاجتماعية

07) جاء هذا القانون في فترة أمتازت بزيادة في الاضرابات لموقف رسمي أكثر تشدد أزائها.

08) أنظر مقالة قصيرة حول الموضوع ضمن مجلة العمل الجزائرية رقم 18 الصادرة عن وزارة التكوين المهني والعمل 1987.

09) قبل صدور هذا القانون كان الوضع يمتاز بفوضى قبل نظيرها ، هذه الوضعية التي يمكن تلخيصها بان كل الهياكل - أفراداومؤسسات كانت تقوم بدور مفتش العمل فعند اندلاع الاضراب يتحول الدركي والشرطي والسياسي والاداري الى مفتش العمل لحل هذا الاضراب وبالتالي اعطاء أي وعد. فالمهم هو العودة الى العمل ونتج عن هذا الوضع تهميش كبير للاداريين والهياكل القاعدية وبالتالي المؤسسة التي يحدث فيها الاضراب، كذلك فقد نتج عن هذا الوضع مواقف وممارسات قمعية ضد العمال وتدخل في شؤون المؤسسة جعلها عرضة لكل الضغوط ليس أثناء الاضراب، فقط بل كذلك في الأوقات العادية الاخرى.

10) كانت أول قضية تطرح على اللجنة الوطنية.

11) كان يمكن لهذه المدة أن تطول أكثر لولا تدخل رئيس مجلس عمال الوحدة لدى الهياكل المختلفة ، مستعملا في ذلك علاقاته الشخصية ، باعتباره أمين وطني سابق في الاتحاد العام للعمال الجزائريين.

الخُلاصَة العامَّة

الخلاصة العامة

انه ليس من الهين التطرق لدراسة ظاهرة ظاهرة مثل الاضرابات العمالية في مجتمع مثل المجتمع الجزائري ، ففياب الدراسات العلمية أوغيرها ، وصعوبة الحصول على المعلومات (كمية أو أخرى) المتعلقة بالظاهرة ، يجعل الباحث يتجه صوب الدراسات الغربية ، ممايجعله يدخل في علاقة تبعية ازاء هذه الدراسات الغربية ليس من السهل الفكاك منها .

هذه الدراسات الغربية المتنوعة والكثيرة على المستوى المنهجي والاقل ثراءا على المستوى المعرفي ، ذلك أن ظارة مثل الاضراب قد استفادت بفعل موقعها من مساهمات منهجية مكثفة لمجموعة كبيرة من التخصصات العلمية مع الاقرار أن الاضرابات قد نالت أكبر الاهتمام من قبل علماء الاجتماع خاصة لخصوصية العلاقة التي تربط الاضراب مع الشأن الاجتماعي خاصة ، هذا الاهتمام الذي يمكن القول عنه أنه قد انطلق مع الروءية الكلية - الاحصائية ليصل أخيرا الى الروءية المتوغرافية المعتمدة أساسا على دراسة الحالة ، مما سمح للاضرابات من الاستفادة من التوليق المنهجي ومزايا طريقتي التناول ، فقد تطرقت المناهج - الكمية - على الخصوص - الى الاضراب من وجهة نظر شمولية (الاظراب كظاهرة اجتماعية -سياسية) في حين أن طريقة التناول المنوغرافية قد استعملت خاصة في دراسة الحالة ومكانها المفضل هي الوحدة الانتاجية أو الجهة .

ان هذا التوليف بين المنهجين هو الذي جاء لنا القيام به للتطرق لدراسة ظاهرة النزاعات العمالية لمعرفة مكانة الظاهرة في المجتمع الجزائري ، وأهم اتجاهاتها العامة ، التي لايمكن فصلها عن الاطار الاجتماعي - السياسي والاقتصادي العام . فالنزاع العمالي وبالتالي الاضراب ، لايمكن عزله - حتى ولو حاولنا القيام بذلك لاسباب منهجية بحتة - عن اطاره العام . هذا الاطار العام الذي يتميز

بخصائص معينة في الحالة الجزائرية من ذلك مثلا الانقسامات الاقتصادية والقانونية التي يعرفها عالم الشغل ، هذه الانقسامات القانونية وغيرها التي كان لها تأثير كبير في بداية مدة الدراسة ؛ بحيث لاحظنا مع مرور الزمن كيف أن العمال من خلال نزاعاتهم ، قد بدءوا في تجاوزها ، فدراسة النزاعات تظهر مدى أهمية هذه الانقسامات المختلفة التي تعيشها الطبقة العاملة ، وكيف تقوم المحاولات لتجاوزها في بعض الأحيان بحيث نستطيع القول دون أن نجانب الصواب انه ورغم هذه الانقسامات ، فقد بدأت بوادر الوحدة بادية ولعل أهمها ما يمكن تسميته بالتخدر العمالي من خلال اللجوء أكثر فأكثر الى الاضراب كشكل للمطالبة ؛ وهذا معناه أن هناك تقييما عماليا متجانسا للوضع الاقتصادي والاجتماعي - السياسي- حتى ولو كانت هذه الوحدة الهجومية على مستوى الشكل تقابلها دفاعية أكثر من حيث محتواها المطلبي.

وهو ما ليس غريبا ، فالوحدة تنطلق دائما من العوامل المشتركة التي تجمع وهي الظروف الاجتماعية والاقتصادية للمعيشة والعمل، ان بوادر الوحدة هذه هي التي حاولنا تتبعها من خلال تتبع الشكل الرئيسي لها : الاضراب.

فقد أصبح الاضراب هو الشكل الأكثر شيوع ضمن الممارسات الاجتماعية التي تلجأ لها مختلف الفئات العمالية ذات الأصول الاجتماعية المختلفة وذات التقاليد المختلفة والتي تعيش في ظروف مختلفة ، هذا اللجوء المكثف للاضراب الذي لايمكن عزله عن التدهور الذي عرفته ظروف عمل ومعيشة هذه الفئات العمالية في مختلف مواقع عملها .

ليس هذا فقط فقد "أكتشفت" هذه الفئات العمالية المختلفة خاصة في المدة الأخيرة ان استفادتها من المشروع الوطني العام الاقتصادي خاصة كانت ضعيفة ومعدومة ، خاصة بالمقارنة مع استفادة الآخر ، مما جعل فئات عمالية جديدة تلجأ الى التعبير عن تذمرها من هذا الوضع باللجوء أكثر فأكثر الى الاضراب

وبكثافة قد لاتتناسب دائما مع حجمها البشري الفعلي ،دون مراعاة للظرف السياسي الذي كان في السابق(السبعينات خاصة)يقف حائلا) دون اللجوء الى هذه الممارسات الاجتماعية المنبوذة سياسيا خاصة .

ان الاستقلالية ازاء السياسي خاصة هي التي تجعلنا نقول أن الطبقة العاملة قد بدأت في اعطاء قيمة أكبر لعوامل توحيدها الداخلية على حساب عوامل الفرقة الداخلية أو الخارجية دون أن يعني ذلك تحررها المطلق ازاء السياسي كحدث أو كاتجاه عام ، قدأصبح تاما ومفروغ منه .

وبما أن الاضراب ليس علاقة خارجية فقط ،لذا ارتأينا التطرق له بعد تهشيمه (مورفولوجيا) في القطاع العمومي للاهمية الاقتصادية والسياسية والايديولوجية التي يحتلها هذا القطاع في التجربة الجزائرية .

فالشيء الأكيد هنا من خلال دراسة الاضرابات وخاصة مطالبها أن هذه التجربة التي يسميها البعض الاشتراكية لم يستطيع التوصل الى خلق نموذجها العمالي المثالي، فالوضعية الاقتصادية - الاجتماعية التي يعيشها العامل في هذا القطاع وبالتالي مطالبة وشكل مطالبته ، كلها تؤكد فشل هذه التجربة في هذا الميدان فشلا ذريعا .

لقد سمحت لنا الدراسة المورفولوجية للاضراب من التوصل الى تحديد نوعين من الاضراب في الجزائر، وهما الاضراب التعبيري - وهو الأكثر شيوعا - والأداتي

هذا التصنيف للاضرابين الذي يعتمد أساسا على نظرة العمال لهذه الممارسة الاجتماعية والوظيفة المناطة بكل نوع من النوعين.

فالاضراب التعبيري من ناحية الضرف الاقتصادي هو اضراب فترة الازدهار الاقتصادي والمراحل الا(لى للمشروع الاقتصادي الجزائري كما أنه من الناحية ال السياسية ابن شرعي للنظام الشعبوي الذي عرفته الجزائر خلال السبعينات

وممارسته السياسية (القضاء على الاستقلالية النقابية، الخطاب السياسي الشعبوي، الخ.

أما من الناحية الاجتماعية فالاضراب التعبيري هو تغيير عن التجديد المستمر للطبقة العاملة الجزائرية وضعف تجربتها المطلبية والنقابية، لذا نجد أن وظيفة هذا الاضراب الأساسية هي وظيفة تعبيرية ومحاولة من العمال للفت انتباه الاخر، ومن هنا تكون مدته قصيرة لأن المدة لا تستعمل وسيلة للضغط، كما تكون مطالبة غير واضحة ولا دقيقة ويغلب عليها الطابع الأجري الدفاعي البحت.

على مستوى أخر نجد أن هذا النوع من الاضراب يتميز بانعدام العنف فيه بحيث يقبل العمال بأول الوعود ليرجعون الى عملهم، مما يجعل هذا النوع من الاضراب قابل للتكرار وذو نتائج اقتصادية وخيمة، أن هذا الاضراب هو ابن شرعي لجو التذمر العام الذي لايملك أفق واضحة نتيجة لضعف القائمين به.

وبما أن العمال يعودون للعمل بعد أن يسمع بتظلماتهم الاخر، فان هذا النوع من الاضراب يخلو من المفاوضات، فالحوار فيه من جانب واحد هو الجانب القوي.

الاضراب الثاني الذي تمكنا من تحديده هو الاضراب الأداتي وهو الأقل شيوعا وانتشارا فهو لم يظهر بقوة الا بعد ظهور علامات الاعياء على المشروع الوطني أي أنه ابن لمرحلة نهاية السبعينات والثمانينات كما أنه تعبير عن التجربة القصيرة التي بدأت الطبقة العاملة في امتلاكها من خلال احتكاكها ومعرفتها للاخر وبما أنه أداتي فهذا النوع من الاضراب يتميز بطول مدته لا لشيء الا أن المدة تستعمل فيه وسيلة للضغط لتحقيق المطالب، المطالب هذه التي تكون في هذا النوع من الاضراب أكثر تحديدا أو دقة دون أن تفقد من دفاعيتها شيئا، وبما أن الاضراب الأداتي تستعمل فيه وسيلة للضغط لتحقيق المطالب هذه التي تكون في هذا النوع من الاضراب أكثر تحديدا ودقة دون أن تفقد من دفاعيتها

شيئا ، بوما أن الاضراب الاذاتي تستعمل فيه المدة للضغط فان امكانيات العنف تكون فيه أكثر من الاضراب التعبيري الذي يخلو من العنف كما قلنا ذلك

هذا العنف الذي بدأ في الظهور خاصة - ابتداء من بداية الثمانينات ، وهي المرحلة التي عرفت تغييرا اساسيا في الجزائر ، أن يكون منطقيا عندما يتعلق الأمر بالمفاوضات أن تكون موجودة في هذا النوع من الاضرابات ، حتى ولو أن المفاوض العمالي أقل بروزا من المفاوض الرسمي فالوضعية القانونية للاضراب في الجزائر تجعل الفئات العمالية الشابة خاصة ذات الدور الحيوي في تنظيم الاضراب في مرحلة ماقبل الاندلاع ، تختفي ويقل دورها في مرحلة مابعد الاندلاع والمفاوضات بحيث يغلب على هذه المفاوضات من الجانب العمالي الصفة الجماعية ، وهي جماعية تعكس عدم تكوين قيادة عمالية ممثلة وصعوبة تعبيرها عن دورها في الظرف الحالي.

BIBLIOGRAPHIE

- ADAM (G) ET REYNAUD (J) : Conflits de travail et changement social, Paris PUF 1978.
- DUBOIS PIERRE : Les ouvriers Divises, Paris, Presse de la Fondation Nationale des Sources Politiques 1981.
- DUBOIS (P) ET DUREAND (C) : La greve : Paris Armand Colin 1975.
- DUBOIS (P) : Recours ouvriers, Evolution Technique, Conjoncture Sociale, Paris Armand Colin.
- DUBOIS (P) : Dans : Recherches Statistiques et Monographiques sur les greves : Revue des Affaires Sociales Juin 1980.
- GOETZ GIREY : Le mouvement des greves en France Paris ED Sirey 1965.
- CAIRE (G) : La greve ouvriere, Paris ED ouvriers collection Relations sociales 1978.
- GASSA (S) : Les greves de 1978, Paris CNAM. Laboratoire de Sociologie de travail 1978.
- PERROT (M) : Les ouvriers en greve, France (1871-90) Paris, Mouton 1973 (2. tomes).
- SAPIR J : Travail et travailleurs en URSS, PARIS, collection repere 1984.
- SINAY (H) : La greve, Paris ed DALLOZ 1966.
- LATOURNERIE R : Le Droit Francais et la greve Paris ed SIREY 1972.
- MALCOLM (F) : Mesure des conflits de travail et de leurs repercussions economiques, Paris OCDE 1973
- SAADI N.RABAH : La gestion Socialiste des Entreprises en Algerie Alger, OPU 1985.

- DURAND (C) : Revendications E plicites et Revendications latentes dans, [illegible] du travail No 4/73 ed Seuil Paris.

- FRANSISCO ZAPATA : Les conflits du travail au Chili (1946-73) dans : Problemes d'Amerique latine No 4/81 ed CNRS Paris

- OZAKI (M) : Les relations professionnelles dans la fonction publique : (les conflits de travail et leur reglement : Revue internationale du travail 4/1987.

- DURAND (M) : La greve, conflit structurel [illegible] relations industrielle ou [illegible] changement, dans sociologie du travail No 3/79 ed Seuil

- DE FELICE (M) : La signification de la greve dans le systeme social Yougoslave [illegible] d'etudes comparatives Est Ouest [illegible] No 4/84.

- IVANOV Neca : La greve et le [illegible] autogestionnaire en Yougoslavie [illegible] travail ed Seuil 4/80.

- SABIN FRBES SEGUIN : Le declenchement des greves de Mai 68, dans Socio du travail ed [illegible] 70.

- HADI (M) : La GSE (71-81), [illegible] de l'etat dans l'entreprise et [illegible] these de 3 cycle (Sociologie) Universite Paris 7 1981.

- KAHLAI SAID : Espace Social du travail et Industrialisation, le cas (SONACOME). These de Doctorat Es Sciences Economique Universite [illegible] Marseille II [illegible] 85

- DJABI (A) : Greves ouvrieres et [illegible] en Algerie. Memoire de DEA [illegible] 1981.

- CHIKHI SAID : Greves et Sociale (69-85), dans les cahiers du CREAD No 6/1986

- TOUATI (L) : Mouvement de greve et classe ouvriere en Algerie : Problematique des greves de l'annee 77 memoire de licence Institut de Sociologie Oran 1979.

- Experience industrielle et Recherches Universitaires : le cas CVI de Rouiba les cahiers du CREAD No special Juin 87.

- Les chronologies Economiques, Sociales et Politiques (69-84) dans Annuaire de l'Afrique du Nord ed CNRS.

- BOUZIDI (A) : L'emploi et chomage en Algerie : dans les cahiers du CREA No 8/1984.

- BOUKHEBZA (M) : Elements sur l'emploi et les Revenus dans les principales Villes d'Algerie AARDES (79).

- Revue ALGERIENNE DU TRAVAIL No 17, 18 1987.

- Ministere du Plan : ONS : " L'ALGERIE en chiffres" (69-85).

: Synthese du bilan Economique et Sociale de la Decennie 67-78

: 2eme Plan quinquennal (85-85) rapport general.

- Ministere du travail :

Direction du travail : Note sur la situation sociale durant les annees (69 a 85).

: Rapport du groupe "relations de travail" cree a la suite du Seminaire National des cadres 1981.

Direction Generale des Salaries : - Rapport sur l'evolution des salaires 78-80

- Rapport sur les salaires dans le S/public 78.

Direction du travail : - Etat des Principaux conflits du travail Durant l'annee (76-77) - (69-72).

- Ministere du travail : - Direction du travail ALGER Sous Direction inspection du travail : canevas du bilan Mensuel du climat social annees (79-80-81-82-83)

- Rapport mensuel de l'inspection du travail et des Affaires Sociales (80-81-830.

- Ministere du travail : Caisse nationale de la Securite Sociale

1 - Analyse des Statistiques d'accidents du travail (77-82).

2 - Conditions de travail en Algerie Bilan et 1983.

- Direction du travail

3 - Bref apercu sur la situation Sociale dan la branche des Textiles (1974).

4 - La situation Sociale dans la branche des Transports (77-82).

- SNVI (CVI) : - Rapport sur l'arret de travail du 5.09.82.

- Calendrier reprise du travail.

- Compte rendu Arrer du 24 Juillet 79

- Travaux commission

- P.V Reunion du 22.08.79.

- Documents, information UGTA.

- Appel UGTA aux travailleurs

- Note d'information aux travailleurs

- Appel FNTM aux travailleurs

- P.V Reunion tenues au CVI le 25 Juin sous la Presidence de Mr le Ministre du Travail.

- FLN - UGTA

- Rapport d'analyse, de conclusion et de propositions pour l'assainissement du CVI le 25.10.82

CVI - ATU - Rapport sur l'arret de travail Sept 82 Juillet 79.

- ALGERIE ACTUALITE - Du 23 - 27 Decembre 87
- Du 17 - 23 Septembre 1987 No1144.

- المراجع بالعربية

- محمد حربي: جبهة التحرير الاسطورة و الواقع
دار النشر: دار الكلمة - بيروت
ترجمة كميل قيصر داغر.

- حول تشريعات العمل العربية: المعهد
العربي للثقافة العمالية و بحوث العمل.
الجزائر 1981.

الفهـــــــرس

الصفحة

الصفحة

الصفحـــــة

ـــــــممم()()()ممـــــــ